



ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอ  
เรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

กุสุมา ศรีแย้ม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอ  
เรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก



กุสุมา ศรีเยี่ยม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A relationship between happy workplace and organizational commitment in generation Y: A case  
study of power plant in Eastern part of Thailand



KUSUMA SRIYAM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM  
BURAPHA UNIVERSITY  
2020  
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ กุสุมา ศรีแย้ม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....  
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....  
ประธาน

(ดร.ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ)

..... กรรมการ

(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ)

.....  
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมานันธุ์ศรี)

วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 3 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



61920179: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, เจนเนอเรชันวาย

กุสุมา ศรีแย้ม : ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. (A relationship between happy workplace and organizational commitment in generation Y: A case study of power plant in Eastern part of Thailand) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ ปี พ.ศ. 2563.

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก และมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานเจนเนอเรชันวายในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกทั้งสิ้น 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านคุณธรรม และด้านการผ่อนคลาย ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

61920179: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Happy workplace, Organizational commitment, Generation Y

KUSUMA SRIYAM : A RELATIONSHIP BETWEEN HAPPY WORKPLACE  
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN GENERATION Y: A CASE STUDY OF  
POWER PLANT IN EASTERN PART OF THAILAND. ADVISORY COMMITTEE:  
KANVALAI NONTAKAEW FERRY, Ph.D. 2020.

The purpose of this research is about the levels of happiness at work and relationships with the organization. The sample group in this research was collected by questionnaires from 132 generation Y employees. The tool used was a questionnaire that was verified content validity by experts and the questionnaire has a reliability of 0.88. As for the statistics for analysis data include Mean, Stand Deviation, Pearson's Correlation coefficient. As the result showed that the overall employees' level of happiness at work is high when considering in order from high to low as following: Happy society, Happy heart, Happy family, Happy money, Happy brain, Happy body, Happy soul, and Happy relax. And the overall employees' level of relationships with the organization is highest when considering in order from high to low as following: A strong desire to maintain membership in the organization, A strong belief in an acceptance of the organization's goals and values, and Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization. In summary, the relationship between happiness at work and relationships with the organization of generation Y employees are positively correlated at a moderate level and statistically significant at 0.05 levels ( $r = 0.620$ ).

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีนั้น ด้วยความกรุณาจาก ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องซึ่งอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย นอกจากนี้ยังได้รับการอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้เข้าไปดำเนินการศึกษาวิจัย ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการแสดงความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แด่ทุกท่านที่เอื้อนามและไม่เอื้อนาม ที่มีส่วนช่วยให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ส่วนข้อบกพร่องทั้งหลายผู้วิจัยขอน้อมรับและกราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

กฤษมา ศรีเยี่ยม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	1
สารบัญภาพ .....	3
บทที่ 1 .....	4
บทนำ .....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
สมมติฐานของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	6
ขอบเขตด้านเนื้อหา .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย .....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
บทที่ 2 .....	13
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน .....	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน .....	19
แนวคิดเกี่ยวกับเงินนอกระชั้น .....	22



ข้อมูลองค์การ .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	29
บทที่ 3 .....	38
วิธีดำเนินการวิจัย .....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	38
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย .....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	43
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
บทที่ 4 .....	45
ผลการวิจัย .....	45
ตอนที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่ง หนึ่งในเขตภาคตะวันออก .....	46
ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่ง หนึ่งในเขตภาคตะวันออก .....	55
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก .....	59
บทที่ 5 .....	64
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ .....	64
สรุปผลการวิจัย .....	65
อภิปรายผลการวิจัย .....	65
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย .....	67
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....	68
ภาคผนวก .....	69

บรรณานุกรม .....95

ประวัติย่อของผู้วิจัย .....97



## สารบัญตาราง

ตารางที่ 2- 1	สังเคราะห์ตัวแปรที่แสดงความหมายของความผูกพัน .....	21
ตารางที่ 2- 2	สรุปช่วงอายุของเจนเนอร์ชั้นวาย .....	25
ตารางที่ 3- 1	ความหมายระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน.....	40
ตารางที่ 3- 2	ความหมายระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	41
ตารางที่ 4- 1	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	46
ตารางที่ 4- 2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านสุขภาพดี.....	47
ตารางที่ 4- 3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านน้ำใจงาม .....	48
ตารางที่ 4- 4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านการผ่อนคลาย.....	49
ตารางที่ 4- 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านการหาความรู้ .....	50
ตารางที่ 4- 6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านคุณธรรม .....	51
ตารางที่ 4- 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านการใช้เงินเป็น .....	52
ตารางที่ 4- 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านครอบครัวดี .....	53
ตารางที่ 4- 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกด้านสังคมดี .....	54
ตารางที่ 4- 10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	55

ตารางที่ 4- 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง สูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร .....	56
ตารางที่ 4- 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง ทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร .....	57
ตารางที่ 4- 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง อย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร .....	58
ตารางที่ 4- 14 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง .....	59

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
------------------------------------	---



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ประชากรในวัยทำงานทุกคนมีความปรารถนา การสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงานขององค์กรมีส่วนสำคัญต่อ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก ซึ่งกิจกรรมสำหรับการสร้างความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี (Happy body) การมีน้ำใจงาม (Happy heart) การผ่อนคลาย (Happy relax) การหาความรู้ (Happy brain) การมีคุณธรรม (Happy soul) การใช้เงินเป็น (Happy money) การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และการมีสังคมดี (Happy society) องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น องค์กรเองจะมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความสุขในการทำงานส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วย รวมทั้งลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551)

องค์กรแห่งหนึ่ง ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้แก่พนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งมีพนักงานหลากหลายช่วงวัย หรือ หลากหลายเจนเนอเรชั่น (Generation) ในปัจจุบันทางองค์กรแห่งนี้มีกลุ่มเจนเนอเรชั่นที่ทำงานอยู่กับองค์กรมีอยู่ด้วยกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) คือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2486-2503 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2504-2523 สำหรับองค์กรแห่งนี้มีพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเบบี้บูมเมอร์และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งในอนาคตข้างหน้าจะมีการทยอยเกษียณออกไปจากองค์กรของคนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ค่อนข้างสูง และจะมีการรับพนักงานรุ่นหลังที่เรียกว่า เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) พนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ และอาจเป็นคนกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในองค์กร เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้

คือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ.2524-2543 (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) อายุ 19-38 ปี และเป็นกลุ่มที่กำลังทำงานอยู่ อีกทั้งช่วงอายุสอดคล้องกับคุณสมบัติที่องค์การแห่งนี้เปิดรับสมัครพนักงาน

ในปัจจุบันมีพนักงานเจนเนอเรชั่นวายปฏิบัติงานอยู่ในองค์การคิดเป็นร้อยละ 28 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้จะมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน โดยพนักงานเจนเนอเรชั่นวายเป็นคนที่มีความคิดเป็นของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตน เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงาน พนักงานกลุ่มนี้จะไม่ปฏิบัติตามวิธีหรือขั้นตอนการทำงาน เขาจะปฏิบัติตามความคิดของเขา และเน้นที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าวิธีการดำเนินงาน และคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความคาดหวังในเรื่องของความก้าวหน้าและการเติบโตในสายงาน แต่เนื่องจากองค์การแห่งนี้มีการเติบโตในสายงานแบบตามลำดับขั้นอาวุโส ซึ่งไม่ตอบสนองความต้องการของพนักงานกลุ่มนี้ และด้วยความมั่นใจในตัวเองของพนักงานกลุ่มนี้จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มองหางานใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายกลายเป็นคนที่ถูกมองว่าไม่มีความอดทน ไม่เชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และที่สำคัญคือ ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งในองค์การแห่งนี้ มีอัตราลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อพนักงานกลุ่มอื่น สำหรับกลุ่มเบเบบี้บูมเมอร์ 4:0 และ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ 4:1 เป็นต้น (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2561) ความสุขในการทำงานช่วยลดการลาออก การขาดงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์การ ความสุขคนทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (National Heart Foundation of Australia, 2011)

เนื่องในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ขยายตัวสูงขึ้น ส่งผลให้การใช้พลังงานสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ จึงมีแผนและเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านพลังงานอย่างเพียงพอและเพิ่มความมั่นคงของประเทศ องค์การแห่งนี้จึงได้นำกิจกรรมนี้มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การให้แก่พนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัย โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัย โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัย โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง

### สมมติฐานของการวิจัย

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัย โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัย โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง ดังนี้

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของโรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงจำนวน 200 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2561) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของโรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงจำนวน 132 คน ทำการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling)



## ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การมีสุขภาพดี (Happy body)
2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart)
3. การผ่อนคลาย (Happy relax)
4. การหาความรู้ (Happy brain)
5. การมีคุณธรรม (Happy soul)
6. การใช้เงินเป็น (Happy money)
7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy family)
8. การมีสังคมดี (Happy society)

### ตัวแปรตาม(Dependent variables)

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. หัวหน้างาน ผู้บริหาร สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปประยุกต์ใช้วางแผนในการรักษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวายไว้ให้อยู่ในองค์กรต่อไป
3. องค์กรสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตให้แก่พนักงานและสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีต่างๆของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้ความสุขในการทำงานของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยใช้ Porter et al. (1974) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สรุปเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

#### ความสุขในการทำงาน

1. การมีสุขภาพดี (Happy body)
2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart)
3. การผ่อนคลาย (Happy relax)
4. การหาความรู้ (Happy brain)
5. การมีคุณธรรม (Happy soul)
6. การใช้เงินเป็น (Happy money)
7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy family)
8. การมีสังคมดี (Happy society)

(ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, 2551)

### ตัวแปรตาม

#### ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

(Porter et al., 1974)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุข หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในทางบวกเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งกาย และ ทั้งจิตใจ

องค์กร หมายถึง โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ความสุขในการทำงาน หมายถึง พนักงานในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

**การมีสุขภาพดี (Happy body)** หมายถึง การพนักงานมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี มีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้

**การมีน้ำใจงาม (Happy heart)** หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน

**การผ่อนคลาย (Happy relax)** หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ เพราะการที่ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน

**การหาความรู้ (Happy brain)** หมายถึง การที่พนักงานมีการศึกษา มีการหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ช่วยให้องค์กรพัฒนาเพิ่มขึ้น

**การมีคุณธรรม (Happy soul)** หมายถึง การที่พนักงานมีความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

**การใช้เงินเป็น (Happy money)** หมายถึง การที่พนักงานมีเงินเก็บ รู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็นยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

**การมีครอบครัวที่ดี (Happy family)** หมายถึง การที่พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง รักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และ

ความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในองค์การ คือรักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง

**การมีสังคมดี (Happy society)** หมายถึง การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี การมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในองค์การ ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคีกัน

**ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment)** หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

**ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ** หมายถึง ความเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์การทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ

**มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ** หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการใช้ความสามารถความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

**ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ** หมายถึง เป็นความต้องการของพนักงานที่จะอยู่กับองค์การเพื่อปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบในงานของตนเองเพื่อทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่มีความรู้สึกหรือความต้องการที่จะออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

**เจนเนอเรชั่น** หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ผ่านสถานการณ์และประสบการณ์ต่างๆ ใกล้เคียงกัน มีทัศนคติ เจตคติที่เหมือนกัน รวมถึงยังมีแนวทางการคิดและการดำเนินชีวิตใกล้เคียงกัน

**พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย** หมายถึง พนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 – 2543 ซึ่งมีอายุระหว่าง 19-38 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำแต่ชอบคาดหวังสูง ไม่ชอบการอยู่ในกรอบหรือเงื่อนไข ชอบการ

เปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆต่างๆได้ดี จึงทำให้คนกลุ่มนี้ไม่ยึดติดในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นเวลานาน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

ข้อมูลองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

องค์การแห่งความสุข คือ หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา สถานที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์การทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) องค์การแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาพของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์การแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร โดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยองค์ประกอบของชีวิตคนที่มีความสุขไว้ 8 ประการ ซึ่งตัวชี้วัดสุขภาพขององค์การที่เน้นความสำคัญของคนทำงานในทุกฝ่าย ทุกระดับ ได้ทำงานในสถานที่ที่ตนเองมีความสุข ความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ถ้าคนในสังคมฉกฉวยผลประโยชน์ แย่งแข่งขันกัน ขาดความเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนกัน สังคมนั้นย่อมวุ่นวาย บุคคลจะมีความสุขได้ ต่อเมื่อช่วยกันสร้างสังคมสันติ ร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่ เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557)

การสร้างความสุขในการทำงาน เป็นการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน และอัตราการลาออก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการสรรหาและฝึกอบรมให้แก่พนักงานใหม่ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และส่งผลต่อสังคม รอบข้างให้เกิดความสุขด้วย (ชาญวิทย์ วัฒนธรรณรัตน์, 2551) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ดังนี้

1.การมีสุขภาพดี (Happy body) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี คือ ดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางกายและทางจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับปัญหา ที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอนอย่างเหมาะสม (สสส., 2559) การบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ มีสารอาหารครบถ้วน การออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การเล่นกีฬาต่างๆ เพราะการออกกำลังกายทำให้ร่างกายกระฉับกระเฉง เป็นกิจกรรมที่พนักงานควรปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมให้ตนเองมีสุขภาพที่ดี ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม (วรรณวิมล เมฆวิมล, 2553) การที่องค์กรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส มีการจัดการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง สร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพ สร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการออกกำลังกาย และเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย (ประภาพร เย็นสบาย, 2562)

ดังนั้นสรุปว่าการมีสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การที่พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ ซึ่งจะแสดงออกทางการกระทำ ในเรื่องของการทำงาน ทางอารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สังคม ซึ่งการที่พนักงานจะมีสุขภาพดีนั้น พนักงานจะต้องเลือกบริโภคอาหารที่มีคุณภาพ มีประโยชน์และมีสารอาหารเพียงพอ นอกจากการบริโภคแล้ว พนักงานยังต้องมีการออกกำลังกายอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ องค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบายในการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานนั้นได้มีสุขภาพที่แข็งแรง



2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับรู้ถึงบทบาทในการทำงานระหว่างเจ้านายและลูกน้อง บทบาทในครอบครัวของคุณพ่อและคุณแม่ คนที่มีน้ำใจนั้นจะคิดถึงคนอื่น (สสส., 2559) ไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ ดังนั้นทุกคนในองค์กรจะต้องมีการแบ่งปัน และเมื่อคิดถึงคนอื่นก็就会有ความสุขเกิดขึ้นองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่จะก่อให้เกิดความมีน้ำใจงามภายในองค์กรได้โดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้นิสัยของผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงน้ำใจแก่บุคคลเหล่านั้นในวาระและโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น ส่งบัตรอวยพรในวาระต่างๆ การไปร่วมแสดงความยินดี เป็นต้น (จอร์จค็อกซ์ เฟิซริคส์, 2554)

ดังนั้นสรุปว่า การมีน้ำใจ(Happy heart) หมายถึง การที่พนักงานมีจิตใจที่ดีทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รู้ถึงบทบาท หน้าที่ของตนเอง และการปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม รวมทั้งต้องมีจิตใจที่ดีต่อผู้อื่น มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบข้าง รู้จักการแบ่งปัน และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรในเรื่องต่างๆ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีน้ำใจทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานเข้าร่วมเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือกันในที่ทำงาน

3. การมีสังคมดี (Happy society) การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและสังคมทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน มีความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่พนักงานทำงานและพักอาศัย เพราะเชื่อว่าการที่พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (สสส., 2559) หลายๆ ครอบครัวมารวมกันจะกลายเป็นสังคม ซึ่งทั้งสองส่วนจะเกื้อหนุนกัน ถ้าครอบครัวดีสังคมก็จะดี ในทางกลับกันหากบรรยากาศสังคมรอบข้างดีก็จะส่งผลที่ดีต่อครอบครัวของเรา บางครอบครัวพอมีเวลาว่างหรือวันหยุดก็พากันไปทำประโยชน์ให้สังคม ทำกิจกรรมให้เกิดประโยชน์ของคนในชุมชนละแวกบ้านที่เราอยู่อาศัย สามารถสร้างชุมชนที่อยู่อาศัยให้เป็นพื้นที่ น่าอยู่ คนในชุมชนได้ดูแลกันและกัน เป็นหูเป็นตาให้กันและกัน ลดปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น การที่ชุมชนดี สังคมดี คนในครอบครัวทุกคนก็就会有ความสุขและปลอดภัย (ทิพวัลย์ รามรงค์, 2557) การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชนคนทำงาน หรือคนที่พักอาศัยในบริเวณรอบข้าง ซึ่งจำก่อให้เกิดสังคมที่มีความสุข มีแต่ความเจริญรุ่งเรืองที่ยั่งยืน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ได้กล่าวว่างค์กรจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร จะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็น

ปกติสุข ซึ่งทำได้โดยการยอมรับทั้งผลดีและไม่ดีในสิ่งที่กิจการที่ได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของกิจการนั้นๆ และการรับภาระหรือเป็นธุระดำเนินการป้องกันและปรับปรุงแก้ไขผลที่ไม่ดี ตลอดจนการสร้างสรรค์และบำรุงรักษาผลที่ดีซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ด้วย (Kotler & Lee, 2005)

ดังนั้นสรุปว่า การมีสังคมดี (Happy society) หมายถึง พนักงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมที่จะสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและสังคม เพื่อปลูกฝังให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม

4. การผ่อนคลาย (Happy relax) เมื่อการทำงานทำให้เกิดความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดนั้น นอกจากการทำงาน แล้วชีวิตส่วนตัวก็ต้องผ่อนคลายเช่นกัน เหมือนเป็นการจัดสมดุลให้กับชีวิตตนเอง จะเห็นว่าแม้ความเครียด ความเหนื่อยล้าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลและความเครียดนั้นอาจเกิดขึ้นได้จากเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวของคนแต่ละคน แต่เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนๆ นั้นอาจจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานหรือความสุขในการดำเนินชีวิต (แผนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร, 2552)

ดังนั้นสรุปว่า การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การจัดการทางอารมณ์ ความรู้สึก อันเกิดจากปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว หากพนักงานไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้เมื่อสะสมอารมณ์เหล่านี้มากๆ จะก่อให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียดและรักษาสมดุลของชีวิต

5. การหาความรู้ (Happy brain) การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานของตนเอง ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะ หากเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอสม่ำเสมอ ก็จะเป็นแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (สสส., 2559) การส่งเสริมให้พนักงาน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการตัดสินใจตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบในองค์กร ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน (อิริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, 2553)

ดังนั้นสรุปว่า การหาความรู้ (Happy brain) หมายถึง พนักงานมีจิตใจใฝ่เรียนรู้ อยากรู้พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและความเป็นมืออาชีพของตนเอง องค์กรควรให้การสนับสนุนในการสร้างแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้พนักงานได้มีการเรียนรู้และฝึกฝนตัวเอง

6. การมีคุณธรรม (Happy soul) การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปรับตัวทางอารมณ์สังคม เพราะเป็นพื้นฐานของ การมองชีวิต บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จิตจะสงบ สามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต สามารถยอมรับสถานการณ์ ที่ทำให้ตนเองรู้สึก ผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสงบให้กับจิตใจนี้เป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการทำงาน เพื่อให้สามารถแสดงคุณค่าในตนเองได้ สมาชิกในองค์กรที่มีความสุข จึงต้อง เรียนรู้การจัดการตนเอง หรือการจัดการกับอารมณ์และความเครียด เพื่อสร้างความสงบของจิตใจ ด้วยการฝึกสมาธิ ซึ่งจะลดอารมณ์และความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจ และสร้างพื้นฐานของจิตใจ ในการทำงานด้วยจิตใจที่สงบต่อไป ตามด้วยการฝึกสติเพื่อให้จิตใจอยู่กับการทำงาน โดยไม่วิ่ววน และไม่ถูกแทรกแซงด้วยอารมณ์ (สิทธิพร กล้าแข็ง, 2559)

ดังนั้นสรุปว่า การมีคุณธรรม (Happy soul) หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรเป็นคนดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต พนักงานที่ดีมีคุณธรรมจะทำให้องค์กรมีแต่ความสุข ความสุขที่เกิด จากการพัฒนาด้านจิตใจจะส่งผลให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ จิตใจจะสงบ เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือ เรื่องส่วนตัวก็สามารถใช้สติแก้ไขปัญหาได้ บางองค์กรมีกิจกรรมชวนพนักงานไปเข้าวัดทำบุญ ร่วมกันหรือการไปทำกิจกรรมตามศาสนาต่างๆ

7. การใช้เงินเป็น (Happy money) กิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้เงินเป็น เริ่มต้นได้โดยการทำ บัญชีครัวเรือน ซึ่งหลายองค์กรได้ให้ความรู้เรื่องนี้กับพนักงาน พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มา ใช้ภายในครอบครัวของตนเองก็จะช่วยบริหารจัดการการเงินภายในครอบครัวได้ดีขึ้น เพราะจะทำให้พนักงานทราบ รายรับรายจ่ายในละเดือนของครอบครัว สิ่งที่ควรทำอย่างยิ่งคือทำให้สมาชิกใน ครอบครัวทุกคนได้รับทราบสถานะการเงินของครอบครัวเพื่อที่จะให้ทุกคนในครอบครัวมีส่วน ช่วยในการประหยัด อดออมหรือใช้จ่ายให้เหมาะสมของสภาพทางการเงินของครอบครัว และที่สำคัญพ่อแม่ควรสร้างความตระหนักให้บุตรหลานในครอบครัวเห็นความสำคัญคุณค่าของการออม และปลูกฝังให้ลูกรู้จักออมเงินตั้งแต่ยังเป็นเด็ก (ทิพวัลย์ รามรงค์, 2557)

ดังนั้นสรุปว่า การใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การดำเนินการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ รู้จักออมเงินไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น ไม่สร้างหนี้สิน องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมหรือ การให้ความรู้กับพนักงานในเรื่องของการบริหารการเงิน การออม และการแก้ไขปัญหาทางการเงิน อย่างเหมาะสม

8. การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) การสร้างครอบครัวที่มีความเข้มแข็ง มีความอบอุ่น และมั่นคง ซึ่งความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวนั้น ครอบคลุมถึง พ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน ซึ่งการมีครอบครัวที่ดีนั้น ถือเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้กับครอบครัว เนื่องจากครอบครัวที่อบอุ่นจะเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะสร้างคนที่มีคุณภาพและสามารถสร้างสมาชิกที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ดังนั้น หากองค์กรสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของครอบครัวเข้ากับองค์กรได้ ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสบายใจที่จะร่วมงานด้วย พร้อมทั้งยินดีที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่อีกด้วยของค์การสามารถมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งสู่การมีครอบครัวที่ดีได้โดยการสร้างกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัวบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสำหรับบุตรหลานของบุคลากรระหว่างปิดภาคการศึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของบุคลากร เป็นต้น (จจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์, 2554)

ดังนั้นสรุปว่า การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น จะทำให้พนักงานมีความสุข ได้รับความใส่ใจและมีแรงผลักดันในการทำงานให้ออกมาสำเร็จ องค์กรควรกระตุ้นให้พนักงานมีความรักและเห็นความสำคัญของครอบครัว แบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าความสุขในที่ทำงานก็คือความสุขของคนทำงาน การที่ทุกคนทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกสนุกกับงาน ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์กร อีกทั้งความสุขยังเชื่อมโยงไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกดีต่องานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น และเป็นตัวกลางระหว่างความต้องการของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร จากการศึกษาข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเลือกแนวคิดความสุขของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) เนื่องจาก เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบทบาทการทำงานของคนไทย ครอบคลุมด้านต่างๆของความสุข

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) แบ่งตามมุมมองและความคิดได้ทั้งหมด 2 ประเภท โดยประเภทแรก คือ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจและเกิดเป็นความผูกพันที่เชื่อมั่นกับองค์กรให้เป็นความต้องการ (want to) ที่จะผูกพัน และประเภทที่สอง คือ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้เกิดจากความรู้สึกที่ต้องการจะผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่นหลายสาเหตุ จึงให้เป็นความจำเป็น (need to) ที่ต้องผูกพัน (อนุรักษ์ วัฒนาถาวรวงศ์, 2561)

เมื่อก้าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจและเกิด ความผูกพันยึดติดกับองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านมีมุมมองความหมายของความผูกพันที่ เกิดขึ้นจากความรู้สึก ว่า ความผูกพันองค์กรเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในด้านบวกและมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Sheldon, 1971) ความรู้สึก เป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะ ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการ เชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็น เจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากจะต้องมีความรับผิดชอบรักษาองค์กรให้คงอยู่รอดและยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึก รับผิดชอบต่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ (Buchanan, 1974)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร แสดงถึงความรู้สึกที่ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร แสดงถึงการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี แสดงถึงความรู้สึกที่จะต้องการอยู่กับองค์กร ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับ Porter et al. (1974) ได้เสนอว่าความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความ เชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร ทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการใช้ความสามารถความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง เป็นความต้องการของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบในงานของตนเองเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้เกิดจากความรู้สึกที่ต้องการจะผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่นหลายสาเหตุ จึงให้เป็นความจำเป็น (need to) ที่ต้องผูกพัน เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนเสียเวลาไปกับสิ่งนั้นๆ หรือที่เรียกว่า side-bet ที่ใช้อธิบายถึงเหตุผลว่าบุคคลากรจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งที่ได้สร้างการลงทุนไว้ และถ้าบุคคลากรไม่ผูกพันต่อสิ่งนั้น ก็จะทำให้สูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องการหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป จึงจำเป็นต้องผูกพันต่อไปโดยไม่มีทางเลือก (Becker, 1960) การเกิดจากการบังคับ เป็นความรู้สึกที่บุคคลากรไม่มีทางเลือกที่จะแสดงตนเองทางสังคมให้แตกต่างได้ เพราะมีผลเสียที่เกิดขึ้นมากกว่า จึงรู้สึกว่าเป็นการบังคับให้ผูกพันกับองค์กร (Stebbins, 1970) ซึ่งเป็น ความผูกพันด้านคิดคำนวณ และด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ทำให้พนักงานไม่ลาออกจากองค์กร เพราะเชื่อว่า จะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า หากต้องออกจากองค์กรไป (Hrebiniak & Alutto, 1972)

การจำแนกประเภทความหมายของความผูกพันตามมุมมองคนนักวิชาการจึงมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกแนวคิดเพื่อมาเป็นตัววัดความผูกพันของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดทำตาราง แสดงความหมายของความผูกพันตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2-1 สังเคราะห์ตัวแปรที่แสดงความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการ	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ความจริงรักภักดี	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ประสิทธิ ภาพ/ผล	ทัศนคติ/ความรู้สึกรู้สึก	การบังคับ	ผลงาน/ผลประโยชน์
Sheldon (1971)	/	/	-	-	-	-	/	-	-
Buchanan (1974)	/	-	-	/	/	-	-	-	-
Porter et al. (1974)	/	/	/	-	-	-	-	-	-
Becker (1960)	-	-	-	-	-	-	-	/	/
Stebbins (1970)	-	-	-	-	-	-	-	/	-
Hrebiniak & Alutto (1972)	-	-	-	-	-	-	-	/	/

จากตารางที่ 2-1 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ แสดงให้เห็นถึงบุคคลที่มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่ต้องการจะผูกพันกับองค์กร ไม่ได้เป็นความรู้สึกที่ถูกบังคับหรือความจำเป็น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Porter et al. (1974) มาทำการวิจัยในครั้งนี้

## แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

เจนเนอเรชัน (Generation) หมายถึง เป็นผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน มีประสบการณ์และภูมิหลังที่ใกล้เคียงกัน มีทัศนคติ เจตคติที่เหมือนกัน รวมถึงยังมีแนวทางการคิดในการดำเนินชีวิต และการทำงานใกล้เคียงกัน (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) เนื่องจากกลุ่มคนที่เจริญเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน และถูกปลูกฝังความคิด ความเชื่อที่เหมือนกัน ซึ่งจะส่งผลให้มีพฤติกรรมแตกต่างจากกลุ่มคนรุ่นอื่นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้การเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอเรชันนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารความแตกต่างของกลุ่มคนที่อยู่รวมกันได้ ซึ่งในปัจจุบันกลุ่มเจนเนอเรชันที่ยังทำงานอยู่กับองค์กรมีอยู่ 3 กลุ่มคือ เบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย แนวคิดและความเป็นมาของการจัดกลุ่มเจนเนอเรชันเกิดขึ้นที่ประเทศอเมริกาโดยแต่ละเจนเนอเรชันเกิดและเติบโตใน สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) กลุ่มประชากรที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่สอง หรือกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2486-2503 (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) เป็นรุ่นที่มีการเกิดของประชากรเป็นจำนวนมากในประวัติศาสตร์อเมริกาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กลุ่มคนในช่วงอายุนี้นี้โตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่องของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เบบี้บูมเมอร์ผ่านประสบการณ์ที่หลากหลาย หล่อหลอมให้คนกลุ่มนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง อาจเพราะได้รับรู้ถึงความยากลำบากของพ่อแม่ ทำให้มีลักษณะนิสัยที่สำคัญคือ มุ่งมั่นกับการทำงาน คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร และยังมี ความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กรเป็นอย่างสูง ให้ความสำคัญกับผลงานในอาชีพ แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามและเวลานานกว่าจะประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันเป็นกลุ่มคนที่เข้าสู่วัยเกษียณ เนื่องด้วยกลุ่มเบบี้บูมเมอร์เป็นกลุ่มคนที่มีอายุมากแล้ว และปัญหาทางสุขภาพที่ดูเหมือนจะเป็นปัญหาหลักของคนในวัยนี้ ดังนั้นสิ่งที่กลุ่มคนในช่วงอายุเบบี้บูมเมอร์นี้ต้องการจากองค์กรคือด้านความมั่นคงในการทำงานกับพวกเขา และการมีผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านการดูแลสุขภาพของพวกเขา (U.S. News & World Report, 2015) สอดคล้องกับผลวิจัยของ Singh, Kochhar, Pathak and Mishra (2015) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพเป็นปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุดที่จะจูงใจให้พนักงานวัยเบบี้บูมเมอร์คงอยู่กับองค์กร



2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) สำหรับประชากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เกิด ระหว่างปี พ.ศ. 2504-2523 (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) อยู่ในช่วงที่สังคมไทยได้รับการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงภายในคือ นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งแต่มีการเริ่มวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) ประเทศไทยจึงได้เข้าสู่ ภาควอุตสาหกรรม และการเปลี่ยนแปลงภายนอกคือ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ ประเทศอื่นๆทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการแพร่ขยายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคโนโลยีทางด้านข่าวสารทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้สะดวกขึ้น เศรษฐกิจของไทยภายหลังจาก การวางแผนพัฒนาฯ กลายเป็นเศรษฐกิจแบบเปิด ติดต่อกับต่างประเทศมากขึ้น พึ่งพา เศรษฐกิจโลก ภาวะด้านสังคมอื่นๆก็ต้องปรับตัวหรือที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ รวมทั้งวัฒนธรรมไทยก็ เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์เติบโตมาด้วยการดูแล ตัวเอง พึ่งพาตัวเองเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง รักอิสระ และกล้าได้กล้าเสีย โดยมักจะท้าทายกฎเกณฑ์ต่างๆที่ตนคิดว่าไม่มีความจำเป็น และเนื่องเทคโนโลยีที่มีวิวัฒนาการที่ ทันสมัยขึ้น มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกทันสมัย คนกลุ่มนี้จึงปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาตนเองเสมอเพื่อให้ทันยุคทันสมัย ในด้านการทำงาน ประชากรกลุ่มนี้ เป็นผู้รักอิสระและเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ชอบกฎเกณฑ์ที่ยุ่งยากและเสียเวลา เช่น การเข้า-ออกงาน ให้ตรงเวลา การแต่งกายตามระเบียบ ซึ่งทำให้กลุ่มคนที่อายุมากกว่าคิดว่า เจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็น พวกหัวแข็ง ก้าวร้าว ไม่ค่อยให้ความเคารพผู้ใหญ่ สอดคล้องกับที่ Bova & Kroth (2001) กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์นั้นขาดความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร ไม่ให้ความร่วมมือกับ องค์กรและเห็นว่างานเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ สิ่งที่เขาต้องการคือ ความสมดุลเท่าเทียม ระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว หรือที่เรียกว่า work-life balance จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ และ ความสามารถในการทำงานไปพร้อมๆกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัว และสังคมของตนเองด้วย จนสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี

3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) กลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) เป็นช่วงที่มีความเจริญของสังคมเริ่มเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย และประเทศยังคงพัฒนาเข้าสู่อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังเปิดรับอารยธรรมต่างชาติทั้ง ตะวันตกและเอเชีย มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเกิดผลกระทบ ที่ตามมาคือ เกิดปัญหาสังคม เช่น โรคนัดส์ อาชญากรรม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ส่วนแนวทางหนึ่งที่

รัฐใช้ในการแก้ปัญหาในเรื่องคนคือ การให้การศึกษาส่งผลให้ประชากรรุ่นหลังมีการศึกษาที่สูงขึ้น (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) ซึ่งทำให้พวกเขาได้มีโอกาสในการศึกษาสูงขึ้น และทำให้ประชากรกลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ จึงทำให้ประชากรกลุ่มนี้มีความก้าวหน้าในงานสูงและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของคนในช่วงอายุนี้ที่ไม่ต้องการเป็นเพียงพนักงานระดับปฏิบัติงานด้วย (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556) และสำหรับด้านการทำงานสำหรับเงินเนอเธอร์แลนด์นั้นถือเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญสำหรับพวกเขา แต่หากต้องทำงาน มักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนที่สูง ประชากรกลุ่มนี้เป็นผู้ที่เติบโตมาพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดาย สะดวกและรวดเร็วสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ความสะดวกสบายที่รวดเร็วนั้น ส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้มีความอดทนต่ำแต่มีความคาดหวังสูง (เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล, 2557)

เงินเนอเธอร์แลนด์มีความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่ากลุ่มคนเบบี้บูมเมอร์และกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์อื่น เนื่องจากครอบครัวหรือผู้ปกครองส่วนใหญ่มักมีความคิดว่าการที่ให้กลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ได้ทำกิจกรรมอยู่กับที่บ้านนั้นเพราะเกิดความรู้สึกเกรงกลัวภัยอันตรายในสังคม ซึ่งคนกลุ่มนี้มีความคาดหวังสูง เชื่อมมั่นในตัวเองและมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จ ไม่เคยหยุดหางานในอุดมคติ และมองหาเป้าหมายที่สำคัญในงานอยู่เสมอ มีความรอบรู้ ทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยี แสวงหาสิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จด้านการเงิน ชอบการทำงานเป็นทีมแต่ก็มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองสูง โลกส่วนตัวสูงเช่นกันโดยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้นั้นได้ (Robbins, 1996) สอดคล้องกับ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) อธิบายไว้ว่าเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ตั้งแต่เริ่มทำงาน ไปจนถึงผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ต้องการคำแนะนำว่าควรทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไร มีความอดทนต่ำแต่มีความคาดหวังสูง รักความก้าวหน้าในงาน มุ่งผลสำเร็จเป็นหลักแต่มักไม่วางแผนระยะยาว คนกลุ่มนี้จะคุ้นเคยกับเทคโนโลยีการใช้อินเทอร์เน็ตในการรับข้อมูล ติดต่อสื่อสารและมองการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในแง่บวก และด้วยการที่เป็นกลุ่มคนที่ชอบการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ จึงทำให้เงินเนอเธอร์แลนด์นั้นไม่มีความจงรักภักดีในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานบ่อย

โดยสรุป เงินเนอเธอร์แลนด์มีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและเข้าใจจากกลุ่ม ชอบความท้าทาย มีความอยากรู้อยากเห็น

มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และยังสามารถในการทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด ไม่ชอบการอยู่ในกรอบโดยเฉพาะการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื่อหางานมากกว่าวิธีการดำเนินงาน เป็นกลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและผลตอบแทน มักมองหางานที่ตรงกับอุดมคติของตัวเองอยู่เสมอรวมไปถึงมีความมั่นใจในตัวเองสูง จึงสามารถลาออกจากที่ทำงานเดิมได้อย่างง่ายดาย หากว่าพบงานใหม่ที่มีท้าทายและตรงกับความสามารถมากกว่า

การกำหนดช่วงเงินเนอเรชั่นวัยนั้นมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาไว้หลายท่าน ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การเลือกช่วงอายุตามเงินเนอเรชั่น จากข้อมูลวิจัยตารางด้านล่างดังนี้

ตารางที่ 2- 2 สรุปช่วงอายุของเงินเนอเรชั่นวัย

นักวิชาการและนักวิจัย	เงินเนอเรชั่นวัย
Zemke, Raines, & Filipczak (2000)	2524-2543
Robbins (1996)	2524-2538
เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร (2550)	2523-2537
ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556)	2521-2540
เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2557)	2523-2543

ดังนั้น จากตารางผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเพื่อทำการคัดเลือกช่วงอายุของกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการทำวิจัย โดยพิจารณาช่วงอายุตามนักวิชาการหรือนักวิจัย ทั้งหมดจำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีกลุ่มช่วง พ.ศ.2524-2543 ตามแนวทางของ Zemke, Raines, & Filipczak (2000) มาใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้

## ลักษณะของเจนเนอร์ชั้นวัยกับการทำงาน

เจนเนอร์ชั้นวัยเป็นกลุ่มที่ต้องการความก้าวหน้าและความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างมาก จะมีความตั้งใจทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือการให้รางวัลตามผลงานของพวกเขา การยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงาน เช่น การให้นั่งทำงานตามใจชอบ เปิดเพลงเบาๆ เข้าทำงานสายได้ ทำงานทางอินเทอร์เน็ต เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีได้ดี หรือ การทำงานอยู่ที่บ้านได้โดยผลงานยังคงดีเหมือนเดิม จริงอยู่ว่าบรรยากาศในการทำงานต้องจริงจัง แต่ก็ไม่ต้องเครียดตลอดเวลา การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีก็เป็นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานราบรื่น การเติมความรู้ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ บริษัทจึงต้องวางแผนจัดฝึกอบรมเอาไว้เพื่อให้คนกลุ่มนี้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง หรือให้คนทำงานที่มีประสบการณ์หรือทักษะมากกว่ามาถ่ายทอดความรู้ให้ (Bruce Tulgan, 2009) เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่เสมอ ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้คนเจนเนอร์ชั้นวัยสามารถเข้าถึงตัวผู้บริหารระดับสูงหรือคนที่ มีอำนาจในการแก้ปัญหาได้เพราะคนเจนเนอร์ชั้นวัยต้องการคำตอบจากคนที่แก้ปัญหาได้จริงและมีความรวดเร็ว (Francis, 2004) การให้อำนาจในการทำงาน เขาต้องการให้ผู้บริหารองค์กรได้เห็นว่าเขาได้ทำงานนั้นอย่างจริงจังตลอดเวลา ต้องให้อำนาจแก่เขาอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้พวกเขาได้ดำเนินการทำงาน ควบคุมผลงานให้ออกมาตามที่ต้องการ (Johns, 2003) แต่ปัญหาของ คนเจนเนอร์ชั้นวัยมักพบในสถานที่ทำงานคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรไม่ค่อยดี ไม่สนใจลำดับขั้นหรือการบังคับบัญชา การทำงานจะใช้ความเป็นเพื่อนในการทำงาน อีกสิ่งหนึ่ง เจนเนอร์ชั้นวัยมักไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า (Martin & Tulgan, 2002) ซึ่งคนกลุ่มนี้จะได้รับการเลี้ยงดูมาดีดูแลอย่างใกล้ชิดจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครูต่างให้ความชื่นชมและเห็นความสำคัญของพวกเขามาก ผู้บริหารรุ่นเก่าไม่ควรมองข้ามเรื่องนี้ด้วยเหตุผล เพียงว่าพวกเขาผ่านโลกมาน้อยไม่มีประสบการณ์ หัวน้ำจึงควรสอนวิธีการปรับตัวและวิธีการเอาตัวรอดในที่ทำงานให้พวกเขา คนเจนเนอร์ชั้นวัยมักจะโดนต่อว่าอยู่บ่อยครั้งว่า เป็นคนไม่มีความอดทน ไม่สู้งานหนักชอบแต่งานเบาๆ แต่หารู้ไม่ว่าพวกเขา จะลาออกก็ต่อเมื่อรู้สึกทำงานแล้วไม่มีความสุขหรือทำงานหนักมากไปก็ไม่ทำอะไรดีขึ้น (Bruce Tulgan, 2009)

## ข้อมูลองค์กร

องค์กรแห่งนี้ดำเนินธุรกิจด้านพลังงาน มีจำนวนพนักงานภายในองค์กรทั้งหมด 717 คน แบ่งเป็น 3 เจเนอเรชั่น ดังนี้ (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2561)

พนักงานช่วงเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ทั้งหมด 304 คน คิดเป็นร้อยละ 42 โดยพนักงานกลุ่มนี้เห็นงานเป็นเรื่องที่สำคัญมาก มีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานจนประสบความสำเร็จ

พนักงานช่วงเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ทั้งหมด 213 คน คิดเป็นร้อยละ 30 โดยพนักงานกลุ่มนี้จะมีการแบ่งเวลาสำหรับเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้มีความสมดุลกัน

พนักงานช่วงเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ทั้งหมด 200 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ซึ่งคนกลุ่มนี้มีลักษณะนิสัยแตกต่างจากคนกลุ่มอื่น มีความคิดเป็นของตัวเองทำให้บางครั้งในการทำงานที่มีขั้นตอนหรือระเบียบ คนกลุ่มนี้จะไม่ค่อยปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน อีกทั้งยังเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าคุณนั้นมีความสามารถในการทำงาน เนื่องจากมีการศึกษาที่สูงกว่าคนรุ่นก่อน ดังนั้นจึงทำให้คนกลุ่มนี้มีความคาดหวังในเรื่องของการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานมาก แต่เนื่องจากองค์กรแห่งนี้มีการเติบโตในสายงานส่วนใหญ่เป็นไปตามลำดับขั้น จึงส่งผลให้คนกลุ่มนี้มองหางานที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง มีความก้าวหน้าที่เร็วกว่าทำให้คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ในปัจจุบัน ทางองค์กรแห่งนี้มีนโยบาย แนวปฏิบัติและนาระบบขององค์กรแห่งความสุข มาใช้เพื่อตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ/ค่านิยม ที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประกาศนโยบายขององค์กรแห่งความสุข
2. แต่งตั้งคณะทำงาน ขับเคลื่อนในองค์กร
3. สื่อสารแนวคิดความสุข 8 ประการแก่คนทั้งองค์กร
4. ระดมความคิด เสนอแนะกิจกรรม และกำหนดแผนงาน
5. จัดกิจกรรม /สร้างบรรยากาศ

โรงไฟฟ้าแห่งนี้ มีนโยบายดำเนินกิจการด้วยความตระหนักและให้ความสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างความสุขภายในองค์กร รวมทั้งใส่ใจดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องแบ่งเป็น ความสุขทั้ง 8 ประการ ดังนี้

1. การมีสุขภาพดี (Happy body) เช่น ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน 15 นาที ทุกวันตอนเช้า กิจกรรมแข่งขันนับก้าวเดิน จัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงาน เช่น ฟิตเนส ลานเดิน แอโรบิก สนามกีฬาประเภทต่างๆ เป็นต้น

2. การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) เช่น การรับบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาเดือดร้อน
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) เช่น นวดตอกเส้นผ่อนคลายความเครียด จัดงานเลี้ยงปีใหม่ จัดกีฬาในหน่วยงาน และศึกษาดูงานนอกสถานที่
4. การหาความรู้ (Happy Brain) เช่น จัดบรรยายให้ความรู้ แนะนำ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของแต่ละหน่วยงาน จัดกิจกรรมแข่งขันคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เสนอผลงานที่คิดค้น
5. การมีคุณธรรม (Happy Soul) เช่น นิมนต์พระใส่บาตร ฟังธรรม
6. การใช้เงินเป็น (Happy Money) เช่น การจัดโครงการ Happy money จัดอบรมด้านการเงิน และการออม มีหน่วยงานสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อให้พนักงานได้ออมเงินไว้ใช้ตอนเกษียณ
7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) เช่น ทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงาน มีที่พักอาศัยให้กับพนักงานและครอบครัว และมีกิจกรรมงานวันเด็กให้ครอบครัวพนักงาน
8. การมีสังคมดี (Happy Society) เช่น ทำกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน การปลูกป่า ปล่อยปลา เป็นต้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา กลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยทำการเก็บ ข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา กลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน ทั้งสิ้น 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน การ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษา กลาง โรงไฟฟ้า แม่เมาะ จังหวัดลำปาง ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง

ปอวลี ผลประทุม (2555) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ใช้สถิติการทดสอบ T-test และจำแนกกระยะทางในการมาโรงเรียน ใช้ค่าความ แปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้เทคนิคการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ ด้านหา ความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านปลอดภัย ตามลำดับ การเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามระยะทางในการเดินทางและประสบการณ์ใน การทำงาน มีแตกต่างกัน 1 ด้าน ส่วนโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนก ตามรายได้ต่อเดือน มีไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ส่วนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ ระดับ .05

ศศิธร เหล่าแห่ง (2557) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัททริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี จำนวน 334 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=3.49$  S.D. = 0.80) กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก และประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

สมชัย ปราบรัตน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตตามทัศนะของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าระดับองค์กรแห่งความสุขด้านคนทำงานมีความสุขและที่ทำงานน่าอยู่ อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แสงเดือน รักษาใจ (2554) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ ศึกษา คือพนักงานบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยตัวอย่างในกลุ่ม ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติทดสอบ



สมมติฐานได้แก่การวิเคราะห์ T-Test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.11 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

จิตติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด

ณัฐพล โกมารพิมพ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์กรค้าของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์กรค้าของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 226 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

สุวิธดา อนันตสิน และสุดาภรณ์ อรุณดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและ ฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการจำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้

แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test และ F-test ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทวิช อุศมา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาระดับความเป็นจริงของลักษณะงาน เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษา การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิด องค์กรแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y มีวัตถุประสงค์ เพื่อระบุถึงแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ที่ถูกเรียกว่า Gen-Y ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันขององค์กร พฤติกรรมของบุคลากรกลุ่ม Gen-Y คือการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านต่างๆ ที่ไม่ใช่แค่บัณฑิตด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ดังนั้นแนวทางที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้ คือ แนวทางการผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การสร้างค่าตอบแทนแต่จะเป็นการสร้างความสุขในมุมมองต่างๆ ทั้ง 8 ประการ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ ทางสงบ ปลอดภัย ครอบคลุม และสังคมดี

ณิชาธิ์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เก็บรวบรวม

ข้อมูลพนักงานจำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา, One-way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficiency and Multiple liner Regression และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple liner Regression) ด้วยวิธี stepwise พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 51 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 61.9 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษา ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 150 คน โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรกคือ สุขภาพการดี (Happy body) ของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง รองลงมาบุคลากร สสส. มีน้ำใจต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมากและอันดับบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จิราพร ระโหฐาน (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาวะเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรสุขภาวะเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 4,094 คน จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบทั้งหมด 17 องค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในภาพรวมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ย พบว่า ความสุขในด้านน้ำใจดี การงานดีและ จิตวิญญาณดี

คะแนนอยู่ในระดับมาก ทั้งสามด้านและ ด้านผ่อนคลายดี สุขภาพเงินดีและสุขภาพกายดี มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรรัตน์ แสงหาญ และ อภิญญา อิงอาจ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ วัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ ศึกษาแนวทางการสร้างความสุข ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผ่านความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ มีลักษณะการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับด้วยกลยุทธ์ กรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างความสุข, ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.14, 3.20, 3.23 ตามลำดับ กิจกรรมตามแนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและมีความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้สรุปได้ว่ากิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ศจนันท์ ติไชยเศรษฐ (2560) ได้ศึกษา การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา บริษัทเอกชนในธุรกิจบริการ IT Outsourcing แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยความผูกพันตามแนวคิดของ Hewitt Associates ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ปัจจัยความผูกพันตามแนวคิด Hewitt Associates กับระดับความผูกพันขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข กับระดับความผูกพันขององค์กรและศึกษาแนวทางที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงานแผนก ITO บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยขอบเขตทางด้านประชากรในการศึกษาจะเป็นกลุ่มพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในส่วนของแผนก ITO หรือพนักงานในส่วนให้บริการ Outsource จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี อยู่ในระดับสูง ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบและ

ด้านปลอดหนี่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาและด้านครอบครัวคืออยู่ในระดับต่ำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการรับรู้ปัจจัยความผูกพันและระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ณัชกมล นราทอง, ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนาและวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2554) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน, เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล, ศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 278 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย โดยใช้วิธีจับฉลาก และผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพรรณนาใช้การหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสรุปอ้างอิงใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการแบบขั้นตอนและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าดัชนีความสุข ดังนี้ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ด้านปลอดหนี่ และด้านน้ำใจงามตามลำดับ

อังคณา กุ่มหมุ่มม่วง (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน เป็นพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวัดข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ในระดับสูง ด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายได้ร้อยละ 52.9

ชนธิชา ทองมาก (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก จำนวน 306 คน สถิติที่ใช้ในการวัดข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและมีความสุขในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.90 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 82.20

ประภาพร เย็นสบาย (2562) ได้ศึกษาปัจจัยการสร้างองค์การแห่งความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ ศึกษาปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างปัจจัยระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและปัจจัยการสร้างความสุขในการสร้างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานกลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน คือ พนักงานกลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ การหาความรู้ การใช้เงินเป็น การมีสังคมดีและการมีสุขภาพดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสามารถทำนายผลได้ ร้อยละ 73.7

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกจำนวน 200 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2561) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกจำนวน 132 คน ทำการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก โดยผู้วิจัยสร้างจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้



ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแนวคิดองค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 8 ประการ จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

การมีสุขภาพดี (Happy body)	จำนวน 5 ข้อ
การมีน้ำใจงาม (Happy heart)	จำนวน 5 ข้อ
การผ่อนคลาย (Happy relax)	จำนวน 5 ข้อ
การหาความรู้ (Happy brain)	จำนวน 5 ข้อ
การมีคุณธรรม (Happy soul)	จำนวน 5 ข้อ
การใช้เงินเป็น (Happy money)	จำนวน 5 ข้อ
การมีครอบครัวที่ดี (Happy family)	จำนวน 5 ข้อ
การมีสังคมดี (Happy society)	จำนวน 5 ข้อ

มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสุขมาก
- 3 หมายถึง มีความสุขปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสุขน้อย
- 1 หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

ทั้งนี้การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอรัลธันวาย วิทยาลัยฯ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก ได้แปลคะแนนตามสูตรอัตราภาคชั้นและกำหนดเป็นคะแนนเฉลี่ย (Van Matre & Gilbreath, 1987) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3-1 ความหมายระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ระดับค่าเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความสุขอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสุขอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้  
 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ  
 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ  
 องค์กร จำนวน 5 ข้อ

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ  
 ลิเคอร์ท(Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

4 หมายถึง มีความผูกพันมาก

3 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

2 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

1 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

ทั้งนี้การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก ได้แปลคะแนนตามสูตร อัตราภาคชั้นและกำหนดเป็นคะแนนเฉลี่ย (Van Matre & Gilbreath, 1987) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3- 2 ความหมายระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับค่าเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
4.21 – 5.00	มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1. การหาค่าความตรง (Validity) เป็นการหาความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อความและเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (content validity) จำนวน 3 ท่านได้แก่

1. นางสุภาพร ศศิจันทร์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี
2. ดร. จุฬารัตน กระเทศ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักวิชาการกระทรวงสาธารณสุขปทุมธานี
3. นายศิริพล สุวรรณโรจน์ วิศวกรไฟฟ้า โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) ของข้อความเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหานั้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ โดยให้การแทนค่าคำตอบ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์นั้น
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจข้อความวัดได้ตรงกับจุดประสงค์นั้นหรือไม่
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับวัตถุประสงค์นั้น

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนด้านบวกของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00-1.00 มีรายละเอียดของการพิจารณา ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงว่า สอดคล้องและยอมรับได้และนำไปใช้ได้เลย

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า ไม่มีความสอดคล้องควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

จากการประมวล ค่า IOC พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 55 ข้อ ได้ค่าในแบบสอบถามระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ภาคผนวก ข)

2.การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (สุวิมล ติรกันันท์, 2555) โดยผลการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้ (ภาคผนวก ค) มีดังนี้

1. ด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งมีคำถามจำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรวม 0.88
2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคำถามจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรวม 0.94

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อยื่นเสนอต่อผู้บริหารของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขออนุญาตเข้าทำการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล
2. แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเงินเนอเรนซ์ราย จำนวน 132 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ

- บันทึกข้อมูลลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อเตรียมการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาค่าสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

- สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประคอง กรรณสูตร, 2542) ดังนี้

$r = +/-0.70$  ถึง  $+/-1.00$  มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = +/-0.30$  ถึง  $+/-0.69$  มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = +/-0.01$  ถึง  $+/-0.29$  มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่า  $r$  เป็นบวก หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าตัวแปรอิสระเพิ่ม ตัวแปรตามก็จะเพิ่ม แต่ถ้าตัวแปรอิสระลด ตัวแปรตามก็จะลด

ถ้าค่า  $r$  เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน ถ้าตัวแปรอิสระเพิ่ม ตัวแปรตามจะลด แต่ถ้าตัวแปรอิสระลด ตัวแปรตามจะเพิ่ม

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาระดับความสุขในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาค  
ตะวันออก

ตอนที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้า  
แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 4- 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสุขภาพดี	3.64	0.52	มาก
2. ด้านน้ำใจงาม	3.92	0.55	มาก
3. ด้านการผ่อนคลาย	3.52	0.44	มาก
4. ด้านการหาความรู้	3.68	0.55	มาก
5. ด้านคุณธรรม	3.56	0.53	มาก
6. ด้านการใช้เงินเป็น	3.80	0.66	มาก
7. ด้านครอบครัวดี	3.83	0.68	มาก
8. ด้านสังคมดี	3.96	0.44	มาก
รวม	3.63	0.52	มาก

จากตารางที่ 4 - 1 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาค  
ตะวันออก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.63, SD=0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงจาก  
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านสังคมดี ( $\bar{X}=3.96, SD=0.44$ ) ด้านน้ำใจงาม ( $\bar{X}=3.92, SD=0.55$ )  
ด้านครอบครัวดี ( $\bar{X}=3.83, SD=0.68$ ) ด้านการใช้เงินเป็น ( $\bar{X}=3.80, SD=0.66$ ) ด้านการหาความรู้  
( $\bar{X}=3.68, SD=0.55$ ) ด้านสุขภาพดี ( $\bar{X}=3.64, SD=0.52$ ) ด้านคุณธรรม ( $\bar{X}=3.56, SD=0.53$ ) และ  
ด้านการผ่อนคลาย ( $\bar{X}=3.52, SD=0.44$ )



ตารางที่ 4- 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอรัลชั้วนวย วิทยาลัย โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้

ด้านสุขภาพดี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์อยู่เป็นประจำ	3.91	0.67	มาก
2. ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.94	มาก
3. ท่านคิดว่าตนเองเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี	3.59	0.70	มาก
4. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ	3.55	0.73	มาก
5. ในแต่ละวันท่านนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.71	0.73	มาก
รวม	3.64	0.52	มาก

จากตารางที่ 4 - 2 พบว่า พนักงานเจนเนอรัลชั้วนวยของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านสุขภาพดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64, SD=0.52$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์อยู่เป็นประจำ ( $\bar{X}=3.91, SD=0.67$ ) ในแต่ละวันท่านนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=3.71, SD=0.73$ ) ท่านคิดว่าตนเองเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี ( $\bar{X}=3.59, SD=0.70$ ) ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ ( $\bar{X}=3.55, SD=0.73$ ) และ ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.43, SD=0.94$ )

ตารางที่ 4- 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอร์เรชั่นวาย วิทยาลัยฯ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก จำแนกด้านน้ำใจงาม

ด้านน้ำใจงาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านมักให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	3.85	0.74	มาก
2. ท่านรู้สึกสุขใจในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	3.98	0.77	มาก
3. ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานท่านอยู่ด้วยกัน เหมือนพี่เหมือนน้อง	4.15	0.65	มาก
4. ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้	4.04	0.68	มาก
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นบ่อยครั้ง	3.61	0.70	มาก
รวม	3.92	0.55	มาก

จากตารางที่ 4 - 3 พบว่า พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านน้ำใจงามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92, SD=0.55$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานท่านอยู่ด้วยกันเหมือนพี่เหมือนน้อง ( $\bar{X}=4.15, SD=0.65$ ) ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้ ( $\bar{X}=4.04, SD=0.68$ ) ท่านรู้สึกสุขใจในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา ( $\bar{X}=3.98, SD=0.77$ ) ท่านมักให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส ( $\bar{X}=3.85, SD=0.74$ ) และ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นบ่อยครั้ง ( $\bar{X}=3.61, SD=0.70$ )

ตารางที่ 4- 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอรัลชั้ววาย วิทยาลัยฯ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง

ด้านการผ่อนคลาย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ	3.93	0.65	มาก
2. ท่านคิดว่าในที่ทำงานแห่งนี้มีสถานที่ผ่อนคลาย หรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม	3.82	0.68	มาก
3. ท่านมักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจเสมอ เมื่อมีโอกาส	3.67	0.68	มาก
4. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ	3.50	0.77	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมักเครียดจากการทำงาน บ่อยครั้ง	2.69	0.92	ปานกลาง
รวม	3.52	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 - 4 พบว่า พนักงานเจนเนอรัลชั้ววายของ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านผ่อนคลายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52, SD=0.44$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=3.93, SD=0.65$ ) ท่านคิดว่าในที่ทำงานแห่งนี้มีสถานที่ผ่อนคลายหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม ( $\bar{X}=3.82, SD=0.68$ ) ท่านมักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจเสมอเมื่อมีโอกาส ( $\bar{X}=3.67, SD=0.68$ ) ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ ( $\bar{X}=3.50, SD=0.77$ ) และ ท่านรู้สึกว่าคุณเองมักเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง ( $\bar{X}=2.69, SD=0.92$ )

ตารางที่ 4- 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก จำแนกด้านการหาความรู้

ด้านการหาความรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านมักสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.50	0.73	มาก
2. ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะได้รับ โอกาสในการทำงาน	3.56	0.80	มาก
3. ท่านมักสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจำเป็นต่อการ ก้าวหน้าในงานของท่าน	3.68	0.71	มาก
4. ท่านมักสนใจศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมา พัฒนางานเสมอ	3.75	0.68	มาก
5. ท่านเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	3.92	0.66	มาก
รวม	3.68	0.55	มาก

จากตารางที่ 4 - 5 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาค  
ตะวันออก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านการหาความรู้ในภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68, SD=0.55$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่  
ท่านเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.92, SD=0.66$ ) ท่านมักสนใจศึกษา  
หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานเสมอ ( $\bar{X}=3.75, SD=0.68$ ) ท่านมักสนใจศึกษาหาความรู้  
เพิ่มเติมจำเป็นต่อการก้าวหน้าในงานของท่าน ( $\bar{X}=3.68, SD=0.71$ ) ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับ  
ที่สูงขึ้นจะได้รับโอกาสในการทำงาน ( $\bar{X}=3.56, SD=0.80$ ) และ ท่านมักสนใจศึกษาหาความรู้  
เพิ่มเติมอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.50, SD=0.73$ )

ตารางที่ 4- 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอรัลชั่วยาย วิทยาลัยการไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านคุณธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติธรรมเพื่อให้ใจสงบ	2.85	0.97	ปานกลาง
2. ท่านมีสมาธิในการทำงานต่างๆเป็นอย่างดี	3.68	0.63	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตของท่านมีความสุขทางด้าน จิตใจ	3.66	0.68	มาก
4. บ่อยครั้งที่ท่านควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิด ความขัดแย้ง	3.71	0.71	มาก
5. ท่านยอมรับและขอโทษในความคิดที่ท่านทำหรือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ	3.87	0.66	มาก
รวม	3.56	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 - 6 พบว่า พนักงานเจนเนอรัลชั่วยายของ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านคุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56, SD=0.53$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านยอมรับและขอโทษในความคิดที่ท่านทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.87, SD=0.66$ ) บ่อยครั้งที่ท่านควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง ( $\bar{X}=3.71, SD=0.71$ ) ท่านมีสมาธิในการทำงานต่างๆเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.68, SD=0.63$ ) ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตของท่านมีความสุขทางด้านจิตใจ ( $\bar{X}=3.66, SD=0.68$ ) และ ท่านปฏิบัติธรรมเพื่อให้ใจสงบ ( $\bar{X}=2.85, SD=0.97$ )

ตารางที่ 4- 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก จำแนกด้านการใช้เงินเป็น

ด้านการใช้เงินเป็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านออมเงินทุกเดือน	3.53	1.08	มาก
2. ท่านนำความรู้จากการอบรมด้านการเงินและการ ออม มาใช้การดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	3.64	0.72	มาก
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน	3.59	0.93	มาก
4. ท่านคิดว่าการวางแผนการใช้เงินเป็นเรื่องที่ดี	4.09	0.74	มาก
5. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	4.16	0.79	มาก
รวม	3.80	0.66	มาก

จากตารางที่ 4 - 7 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาค  
ตะวันออก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านการใช้เงินเป็นในภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80, SD=0.66$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่  
ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ( $\bar{X}=4.16, SD=0.79$ ) ท่านคิดว่าการวางแผนการใช้เงิน  
เป็นเรื่องที่ดี ( $\bar{X}=4.09, SD=0.74$ ) ท่านนำความรู้จากการอบรมด้านการเงินและการออม มาใช้การ  
ดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.64, SD=0.72$ ) เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่างๆของ  
ท่าน ( $\bar{X}=3.59, SD=0.93$ ) และ ท่านออมเงินทุกเดือน ( $\bar{X}=3.53, SD=1.08$ )

ตารางที่ 4- 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยฯ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านครอบครัวดี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านใช้เวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเสมอ	3.70	0.79	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับ ครอบครัวเสมอ	3.89	0.81	มาก
3. ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการให้กำลังใจ การทำงานเสมอ	3.91	0.80	มาก
4. ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันใน การทำงานเสมอ	3.80	0.79	มาก
5. ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ท่านประสบ ความสำเร็จ	3.87	0.86	มาก
รวม	3.83	0.68	มาก

จากตารางที่ 4 - 8 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านครอบครัวดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83, SD=0.68$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการให้กำลังใจการทำงานเสมอ ( $\bar{X}=3.91, SD=0.80$ ) ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัวเสมอ ( $\bar{X}=3.89, SD=0.81$ ) ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จ ( $\bar{X}=3.87, SD=0.86$ ) ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันในการทำงานเสมอ ( $\bar{X}=3.80, SD=0.79$ ) และ ท่านใช้เวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเสมอ ( $\bar{X}=3.70, SD=0.79$ )

ตารางที่ 4- 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
เจนเนอรัลชั้วาย วิทยาลัยฯ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้

ด้านสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งรุนแรงกับเพื่อนร่วมงาน ของท่านเลย	3.96	0.81	มาก
2. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	4.18	0.52	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน	4.06	0.52	มาก
4. ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและความสงบสุขใน สังคม และพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงที่ท่านทำงานอยู่	3.95	0.55	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม พื้นที่ชุมชน ใกล้เคียงให้น่าอยู่มากขึ้น	3.87	0.67	มาก
รวม	3.96	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 - 9 พบว่า พนักงานเจนเนอรัลชั้วายของ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาค  
ตะวันออกเฉียงใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 3.96, SD=0.44$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านกับ  
เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี ( $\bar{X}=4.18, SD=0.52$ ) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน  
( $\bar{X}=4.06, SD=0.52$ ) ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งรุนแรงกับเพื่อนร่วมงานของท่านเลย  
( $\bar{X}=3.96, SD=0.81$ ) ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม และพื้นที่ชุมชนใกล้เคียง  
ที่ท่านทำงานอยู่ ( $\bar{X}=3.95, SD=0.55$ ) และ ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม พื้นที่ชุมชนใกล้เคียง  
ให้น่าอยู่มากขึ้น( $\bar{X}=3.87, SD=0.67$ )



ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้า  
แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 4- 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เจนเนอรัลวาย วิทยาลัยศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.30	0.49	มากที่สุด
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.23	0.55	มากที่สุด
3.ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกในองค์กร	4.39	0.59	มากที่สุด
รวม	4.31	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 – 10 พบว่า พนักงานเจนเนอรัลวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาค  
ตะวันออก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.31, SD=0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงจาก  
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร  
( $\bar{X}=4.39, SD=0.59$ ) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร  
( $\bar{X}=4.30,SD=0.49$ ) และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ  
ประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X}=4.23,SD=0.55$ )

ตารางที่ 4- 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอร์ชั้นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นที่ท่านเป็น พนักงานในองค์กรที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.45	0.59	มากที่สุด
2. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ หน่วยงานและองค์กรที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.15	0.70	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	4.27	0.73	มากที่สุด
4. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.17	0.58	มาก
5. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงาน ทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข	4.44	0.55	มากที่สุด
รวม	4.30	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 – 11 พบว่า พนักงานเจนเนอร์ชั้นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30, SD=0.49$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรที่ท่านปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X}=4.45, SD=0.59$ ) ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข ( $\bar{X}=4.44, SD=0.55$ ) ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ( $\bar{X}=4.27, SD=0.73$ ) ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X}=4.17, SD=0.58$ ) และ ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์กรที่ท่านปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X}=4.15, SD=0.70$ )

ตารางที่ 4- 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอร์ชั่วยาย วิทยาลัยฯ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จําแนกด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.31	0.59	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเสมอ เพื่อให้ งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.27	0.68	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปรับปรุง พัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.21	0.63	มากที่สุด
4. หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบอย่าง สุดความสามารถ	4.23	0.60	มากที่สุด
5. ท่านเต็มใจที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน	4.12	0.68	มาก
รวม	4.23	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 – 12 พบว่า พนักงานเจนเนอร์ชั่วยายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จําแนกด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23, SD=0.55$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X}=4.31, SD=0.59$ ) ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเสมอ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี ( $\bar{X}=4.27, SD=0.68$ ) หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ ( $\bar{X}=4.23, SD=0.60$ ) ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปรับปรุงพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{X}=4.21, SD=0.63$ )

และ ท่านเต็มใจที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน ( $\bar{X}=4.12, SD=0.68$ )

ตารางที่ 4- 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก จำแนกด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่	4.37	0.65	มากที่สุด
2. บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	4.41	0.73	มากที่สุด
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ	4.45	0.71	มากที่สุด
4. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	4.40	0.66	มากที่สุด
5. ท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้องค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	4.32	0.77	มากที่สุด
รวม	4.39	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 – 13 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชันวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39, SD=0.59$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ ( $\bar{X}=4.45, SD=0.71$ ) บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ( $\bar{X}=4.41, SD=0.73$ ) ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ( $\bar{X}=4.40, SD=0.66$ ) ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ ( $\bar{X}=4.37, SD=0.65$ ) และ ท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้้องค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ( $\bar{X}=4.32, SD=0.77$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก โดยใช้  
การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation  
coefficient) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมี  
ค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4- 14 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

		ความสัมพันธ์			
ความสุขในการทำงาน		ความผูกพัน			
		ความเชื่อมั่นอย่าง สูงในการยอมรับ ในเป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทและความ พยายามอย่าง เต็มที่ในการ ทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ความต้องการ อย่างแรงกล้า ที่จะดำรง ความเป็น สมาชิกใน องค์กร	รวม
การมีสุขภาพดี	R	0.403**	0.249**	0.197*	0.331**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00
การมีน้ำใจงาม	r	0.450**	0.525**	0.419**	0.556**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00
การผ่อนคลาย	r	0.432**	0.422**	0.273**	0.445**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ความสัมพันธ์					
ความสุขในการทำงาน		ความผูกพัน			
		ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	รวม
การหาความรู้	r	0.321**	0.355**	0.162	0.330**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00
การมีคุณธรรม	r	0.349**	0.383**	0.340**	0.428**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00
การใช้เงินเป็น	r	0.404**	0.378**	0.247**	0.406**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00
การมีครอบครัวที่ดี	r	0.412**	0.420**	0.157	0.387**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00
การมีสังคมดี	r	0.357**	0.406**	0.222*	0.390**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00
รวม	R	0.595**	0.596**	0.379**	0.620**

\*p &lt; 0.05

จากตารางที่ 4-14 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัย โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทาง ดังนี้

ด้านการมีสุขภาพดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ( $r=0.331$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.403$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ ( $r=0.249$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ ( $r=0.197$ ) โดยที่แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการมีน้ำใจงามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ( $r=0.556$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.450$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.525$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.419$ ) โดยที่แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการผ่อนคลายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ( $r=0.445$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.432$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.422$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ ( $r=0.273$ ) โดยที่แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05





( $r=0.404$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.378$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ ( $r=0.247$ ) โดยที่แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการมีครอบครัวที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ( $r=0.387$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.412$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.420$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ ( $r=0.157$ ) โดยที่แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และด้านการมีสังคมดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ( $r=0.390$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.357$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับปานกลาง ( $r=0.406$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ ( $r=0.222$ ) โดยที่แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยจึงมีผลยอมรับตามสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 200 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงจำนวน 132 คน ทำการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านคุณธรรม และด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ
3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสรุปได้ว่า ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยมีผลยอมรับตามสมมติฐาน หากพนักงานที่มีความสุขในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วยเช่นกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยการไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อภิปรายผลได้ ดังนี้

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยการไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และสอดคล้องกับนักวิจัยหลายท่านที่พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ปอวดี ผลประทุม, 2555; อังคณา คุ่มหมุ่มม่วง, 2560; สมชัย ปราบรัตน์, 2560) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิธร เหล่าเที่ยง (2557) กล่าวว่า ระดับ

ความสุขจะทำให้ตัวพนักงานเองทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่ได้จากการดำเนินการตามกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวิช อุสมมา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (จิตติมา หลักทอง, 2557; แสงเดือน รักษาใจ, 2554; สุวิธดา อนันตสิน และสุดาภรณ์ อรุณดี, 2559; นิชาธิย์ แก้วไชยา, 2559) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล โกมารพิมพ์ (2558)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กังวาล ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายทางบวก และพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจะต้องคิดหาแนวทางในการสร้างความสุขในมุมมองต่างๆทั้ง 8 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนธิชา ทองมาก (2561) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการ

ทำงาน โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านต่างๆทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ National Heart Foundation of Australia (2011) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และความรักความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า องค์กรที่ได้ดำเนินนโยบาย จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์กรมีกิจกรรมและการดำเนินการที่ได้อยู่แล้วและควรพิจารณาการดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็พบว่า องค์กรควรมีการพิจารณาปรับปรุงการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการสร้างความสุขที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำเป็นสามอันดับสุดท้าย ดังนี้

#### 1.ความสุขในการทำงาน

##### 1.1 ด้านการหาความรู้

จัดทำแผนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นพนักงาน ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

##### 1.2 ด้านการมีสุขภาพดี

สนับสนุนให้มีการออกกำลังกาย เช่น การจัดเตรียมสถานที่ให้ออกกำลังกาย หรือจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา เป็นการช่วยลดความเครียดจากการทำงานระหว่างวันได้ และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแต่ละแผนกอีกด้วย

##### 1.3 ด้านการมีครอบครัวที่ดี

จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและบุคคลในครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว เป็นต้น

## 2. ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่า ค่าความสัมพันธ์ความผูกพัน ในเรื่องของความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นความผูกพันที่ต่ำที่สุด อาจแสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องมีการพิจารณาถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันให้แก่พนักงาน และพัฒนาค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ เพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย เท่านั้น ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น
3. เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในเขตภาคตะวันออก หากได้มีการทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด ซึ่งมีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน อาจทำให้ได้ผลที่แตกต่างกัน



ภาคผนวก





## แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
แห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยฯ โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก  
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรแห่งของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยฯ โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขต  
ภาคตะวันออก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การความรู้ทางวิชาการ ผลการศึกษาที่ได้จาก  
การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดกับพนักงาน  
ในองค์กร ตลอดจนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ โดยข้อมูลที่ได้จากท่าน  
จะถูกสงวนไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบในทางที่ไม่ดีหรือเกิดความเสียหายต่อตัวท่านทั้ง  
ทางตรงและทางอ้อม ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยและการ  
พัฒนาองค์การต่อไป ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างครบถ้วน ให้  
ความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและองค์กรมากที่สุด โดยข้อมูลจาก  
แบบสอบถามจะถูกประมวลผลทางสถิติและนำเสนอในลักษณะภาพรวมในรายงานการวิจัยครั้งนี้  
เท่านั้น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบ  
แบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ และขออวยพรให้ท่าน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเจริญเติบโต  
อย่างยั่งยืนต่อไป

กุสุมา ศรีรัมย์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของ  
พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยฯ โรงเรียนไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

---

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เพียงข้อเดียว

1. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

19-38 ปี

39-58 ปี

59-76 ปี

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ข้อ	รายละเอียดคำถาม	ความคิดเห็น					ข้อ เสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
	<b>องค์กรแห่งความสุข</b>						
	<b>ด้านสุขภาพดี (Happy body)</b>						
1	ท่านเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์อยู่เป็นประจำ						
2	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ						
3	ท่านคิดว่าตนเองเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี						
4	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ						
5	ในแต่ละวันท่านนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ						
	<b>ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)</b>						
6	ท่านมักให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกา						
7	ท่านรู้สึกสุขใจในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา						
8	ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ของพนักงานเหมือนพี่น้อง ในองค์กร						
9	ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้						
10	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นบ่อยครั้ง						
	<b>ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)</b>						
11	ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ						

12	ท่านคิดว่าในที่ทำงานแห่งนี้มีสถานที่พักผ่อนหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม						
13	ท่านมักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจเสมอเมื่อมีโอกาส						
14	ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ						
15	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมักเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง						
	<b>ด้านการหาความรู้ (Happy brain)</b>						
16	ท่านมักสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ						
17	ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะได้รับโอกาสในการทำงาน						
18	ท่านมักสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจำเป็นต่อการก้าวหน้าในงานของท่าน						
19	ท่านมักสนใจศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานเสมอ						
20	ท่านเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน						
	<b>ด้านคุณธรรม (Happy soul)</b>						
21	ท่านปฏิบัติธรรม ทำบุญและสวดมนต์เสมอเพื่อให้ใจสงบ						
22	ท่านมีสมาธิในการทำงานต่างๆเป็นอย่างดี						
23	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุขทางด้านจิตใจ						
24	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง						
25	ท่านมีสำนึกรับผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ทำเสมอ						
	<b>ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money)</b>						
26	ท่านออมเงินทุกเดือน						
27	ท่านนำความรู้จากการอบรมด้านการเงินและการออม มาใช้การดำเนินชีวิตในปัจจุบัน						

28	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน						
29	ท่านคิดว่าการวางแผนการใช้จ่ายเงินเป็นเรื่องที่ดี						
30	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง						
	<b>ด้านครอบครัวดี (Happy family)</b>						
31	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเสมอ						
32	ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัวเสมอ						
33	ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการให้กำลังใจการทำงานเสมอ						
34	ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันในการทำงานเสมอ						
35	ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จ						
	<b>ด้านสังคมดี (Happy society)</b>						
36	ท่านไม่เคยมีความขัดแย้งรุนแรงกับเพื่อนร่วมงานของท่านเลย						
37	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี						
38	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อท่าน						
39	ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม และพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงที่ท่านทำงานอยู่						
40	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม พื้นที่ชุมชนใกล้เคียงให้น่าอยู่มากขึ้น						

### ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ข้อ	รายละเอียดคำถาม	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
1	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						
2	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						
4	ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร						
5	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข						
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>							
6	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ						

7	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้งานเสร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเสมอ						
8	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปรับปรุง พัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร						
9	หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ท่าน ยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบอย่างสุด ความสามารถ						
10	ท่านเต็มใจที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน						
<b>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกใน องค์กร</b>							
11	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดไปอย่างแน่วแน่						
12	บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่าน จะทำงานด้วย						
13	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ						
14	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร						
15	ท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้องค์กร อื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า						

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม**

4.1 เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....

.....

.....

4.2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ผลการตรวจค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



### ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแห่งของ  
พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยการไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก

ความสุขในการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
7	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
32	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

## ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้



ภาคผนวก ค  
ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน ทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ความสุขในการทำงาน</b>	<b>40</b>	<b>0.88</b>
การมีสุขภาพดี	5	0.81
การมีน้ำใจงาม	5	0.83
การผ่อนคลาย	5	0.82
การหาความรู้	5	0.82
การมีคุณธรรม	5	0.88
การใช้เงินเป็น	5	0.82
การมีครอบครัวดี	5	0.88
การมีสังคมดี	5	0.82
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>15</b>	<b>0.94</b>
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	5	0.85
พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	5	0.92
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่ จะดำรงความเป็นสมาชิกใน องค์กร	5	0.95

## บรรณานุกรม

- กัจฉาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. สาขาวิชาการบริหารองค์การ ผู้ประกอบการและทรัพยากรมนุษย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญ์กัญญา คุรุทใจกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิศาสตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่. (2562). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่นซี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 13(3), 11-25.
- กัมปนาท วอขวา. (2555). ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิศาสตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (2554). การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง, หน้า 1-2.
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด. งานนิพนธ์การศึกษาสารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิปริยญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จกมล เหมือนโพธิ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 4. งานนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาตรี ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ รักษาวงศ์. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิปริยญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร ระโหฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุภาพะเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการศรีปทุม, 24-34.
- ฉัตรนภา ตีละกุลและภาวิณี เพชรสว่าง. (ม.ป.ป.). การศึกษามูลค่าของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิปริยญา บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชนิสรา รมเชื้อน. (2559). แนวทางการสร้างองค์กรสุภาพะของเมืองพัทยา. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิปริยญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพูนุท สุบรรณรักษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง. งานวิทยานิพนธ์การศึกษาลัทธิปริยญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ(การจัดการ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และธีรธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว. (2559). **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุกกัน**  
**เถอะ**. กรุงเทพมหานคร: แอทโพร์พริ้นท์.
- ชนธิชา ทองมาก. (2561). **อิทธิพลของความสุกในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ**  
**พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการ  
 และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). **123 ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุก**. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น.
- ชัลวานา สะธานี. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซ**  
**ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)**. งานนิพนธ์การศึกษาระดับ  
 คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม**  
**ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร  
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัย การ  
 บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชาธิย์ แก้วไชยษา. (2559). **ความสุกในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน**  
**บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง**. งานนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาวิทยาศา  
 ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชกมล นราทอง, ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนาและวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2554). **แนวทางการส่งเสริม**  
**ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัด**  
**นครปฐม**. วารสารวิทยาการจัดการ, 76-89.
- เดชา เฉชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557).  
 การศึกษาเงินเอนเรชั่นเอ็กซ์และเงินเอนเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเอง  
 และความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเอนเรชั่นอื่น. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจ  
 ปรัชต์, 36(141), 3-14.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 36(138).
- ธัญนันท์ วีรภัทรรุ่งโรจน์. (2559). ลักษณะความแตกต่างระหว่าง Generation X, Y และ Z ในกรุงเทพมหานครและพฤติกรรมในการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์. งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- นศรียา อาลีดีมัน. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา. งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นพดล ฤทธิโสสมและสงวน อินทร์รักษ์. (2559). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2),. 750-765.
- นภัสสร แสงกำ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตอุตสาหกรรม ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลินี สุวรรณโชติ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2),. 1-8.
- นันทกาญจน์ จันทวารา. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง, ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย. (2541). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์การศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด). งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิศาสตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภากร เย็นสบาย. (2562). ปัจจัยการสร้างองค์การแห่งความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์การพิมพ์สกรีนและเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิศาสตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปอวลี ผลประทุม. (2555). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด. งานนิพนธ์การศึกษาลัทธิศาสตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิรญาณ์ รัตน์น่วม. (2556). ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพ็ญพิชชา ตั่งมาลา. (2553). **ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง**. รายงานการศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. งานนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรรัตน์ แสงหาญ และอภิญา อิงอาจ. (2560). **การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ**. งานนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการมหาบัณฑิต คณะวิทยาการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณภา ลือภิตินันท์. (2560). **ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร**. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9 (3), กันยายน-ธันวาคม 2560
- วรรณวิมล เมฆวิมล. (2553). **พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์**. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- วุฒิเดช ช้างจิตศิริ โรจน์. (2562). **รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศจันนันทน์ ดีไชยเศรษฐ. (2560). **การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา บริษัทเอกชนในธุรกิจบริการ IT Outsourcing แห่งหนึ่ง**.
- ศุภิสรา หวังดีและภิญญา รัตนาพันธุ์. (2558). **การประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อพัฒนาความผูกพันในองค์กรกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตขอนแก่น**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(8), 17-38

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภรางค์ สุภาวธรรม. (2555). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญศิริธนะ และวรรณภา อารีย์, (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. ใน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. (หน้า 11-106). 1. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพลส
- ศศิธร เหล่าเที่ยง. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด(มหาชน). งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาระบบการมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาระบบการมนุษย์ สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์
- เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร. (2550). ความท้าทายใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Gen y จับให้มันคั้นให้เวิร์ค. (1-180). กรุงเทพมหานคร: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- สุวิมล ศิริกานันท์. (2555). แนวทางสู่การปฏิบัติ. ใน ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวีณา ไชยแสนย์, ลีดา สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภักดิ์. (2559). องค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(1).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภัทรา บัวเพิ่ม. (2559). องค์การผ่อนคลายดี Happy Relax. ใน อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล. **สรรสาระ องค์การสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง. องค์การผ่อนคลายดี (Happy Relax).** (หน้า 5-124). 1. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- สุธาศินี ชนสงวนวงศ์. (2562). **ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะในสำนักงานสาธารณะสุขจังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิพร กล้าแข็ง. (2559). กระบวนการสร้าง Happy Soul. ใน อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล. **สรรสาระ องค์การสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง. สุขสงบดี (Happy Soul).** (หน้า 25-116). 1. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัยจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่.** ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมชัย ปราบรัตน์. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา.** ทนุอุดหนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).** งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิธดา อนันตสิน และสุดาภรณ์ อรุณดี. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่).** วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ **ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(2), 155-164.**

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนรรักษ์ วัฒนธาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันองค์กร (**Organizational Commitment**). ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2562, จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/>.
- อังคณา คู่หม่อมม่วง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Baron, R.A. and J. Greenberg. (1990). *Behavior in Organizations*. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bruce Buchanan. (1974, March). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533.
- Bruce Tulgan. (2009). *How to Manage the Generation Y*. John & sons. Not Everyone Gets A Trophy. 1.
- Francis-Smith, J. (2004) 'Surviving and thriving in the multigenerational workplace', *Journal Record*, 1: August 26.
- Glass, Amy. (2007). "Understanding generation difference for competitive success." *Industrial and Commercial Training*. 39,2: 98-103.
- Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. (1972, June). "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 15: 555-572.
- Johns, K. (2003). Managing generational diversity in the workforce. *Trends & Tidbit*.  
<http://www.workindex.com>
- Mannheim, Karl (1952). "The Problem of Generations". In Kecskemeti, Paul (ed.). *Essays on the Sociology of Knowledge: Collected Works, Volume 5*. New York: Routledge. p. 276–322.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Martin, C. &Tulgan, B. (2002). *Managing the Generation Mix*. N.Y.: HRD Press.
- Krejcie, Robert V., & Daryle, W. Morgan. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 10(11), 308.
- Porter, L.W.,Steers, R.M.,Mowday,R.T.,Boulian. (1974). Organizational commitment, Job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. 6th Edition. New Jasey : Prentice Hall.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14,. 149 - 226.
- Stebbins, R. A. 1970. *On Misunderstanding the Concept of Commitment: A Theoretical Clarification*. *Social Forces*, 48,526-529.
- Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. (2000). *Generations at Work : Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your Workplace*. New York : AMA Publications.