

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

**HAPPINESS AT WORK AFFECTING ORGANIZATIONAL  
ENGAGEMENT OF PERSONNEL A GOVERNMENT AGENCY IN  
RAYONG PROVINCE**

พิมพ์พิสุทธิ์ โกศัยกานนท์<sup>1</sup> รศ. ดร. สมพล ทุ่งหว้า<sup>2</sup> และ รศ. ดร. ทองฟู ศิริวงศ์<sup>3</sup>

Pimpisut Kosaiyakanon<sup>1</sup> Assoc. Prof. Dr. Somphon Thongwha<sup>2</sup>  
and Assoc. Prof. Dr. Tongfu Siriwong<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 4) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน วิเคราะห์สถิติ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) T – test (Independent Sample T-Test) ค่า F – test (One – Way Anova) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, องค์กร, บุคลากร

## Abstracts

Subject research happiness at work affecting the organizational commitment of a government agency personnel in Rayong province. have a purpose. 1) To study the level of happiness at work of a government agency personnel in Rayong Province. 2) To study the level of organizational commitment of a government agency personnel in Rayong Province. 3) To study organizational commitment classified by personal factors of government personnel in Rayong Province. 4) To study happiness at work affecting organizational commitment of personnel of a government agency in Rayong Province. A questionnaire was used as a tool for data collection with a sample of 80 people for statistical analysis. Frequency, Percentage, T-test, F-test, Mean, Standard Deviation and Multiple regression analysis.

The study found that The respondents had overall opinions towards happiness. in working at the highest level in which Connection has the highest average. And the overall picture about organizational commitment was at a high level The aspect with the highest average value was the Affective aspect of the hypothesis test. Happiness at work that affects the engagement of government personnel in Rayong province. no difference at the statistical significance level of 0.05

Keywords : HAPPINESS AT WORK, ORGANIZATIONAL, PERSONNEL

## บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แม้แต่สภาพแวดล้อมของโลกก็มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขัน รวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (ช่วงอายุ 15-59 ปี) ประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนประชากร ทั้งประเทศในปัจจุบัน จำนวนแรงงานในประเทศไทยคือ 39.77 ล้านคน (ไตรมาส 2/2565) โดยแรงงานหลักมีอายุต่ำกว่า 35 ปี แต่ละปีมีแรงงานเพิ่มขึ้นราว 800,000 คน แนวปฏิบัติด้านแรงงานมาตรฐาน รวมถึงการจ่ายเงินชดเชยบังคับและการจ่ายเงินล่วงเวลา และค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยในปัจจุบันคือ 313 บาทต่อวัน แม้ว่าจะไม่ใช่ตลาดแรงงานที่มีราคาถูกที่สุดในภูมิภาคแรงงานในประเทศไทยเป็นแรงงานที่คุ้มค่าที่สุดที่สุดในโลก เนื่องจากมีชื่อเสียงด้านความขยันการปรับตัวในการทำงานและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง จึงทำให้ต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ซึ่งได้มีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข ปัจจุบันมีหลายองค์กรที่ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ความผูกพันขององค์การมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและการเจริญก้าวหน้าขององค์การทั้งในภาครัฐและเอกชน องค์การต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายองค์ประกอบที่เป็นแรงกระตุ้นให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้บุคลากรมีจะมีการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเต็มที่กับการปฏิบัติงานในองค์การทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมายก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้หน้าที่จะทำให้บุคลากรในการปฏิบัติงานและร่วมงานกับองค์การไปนานๆ นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์การหากในทางตรงข้ามบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่มีความสุขต่อที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรเหล่านั้นก็จะเป็นความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้น ต้องลาออกไปจากองค์การ จึงทำให้เกิดผลกระทบที่ตามมาคือ ทำให้การทำงานในองค์การเกิดความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง และ หากบุคลากรนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างมากก็จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการทำงานขององค์การ

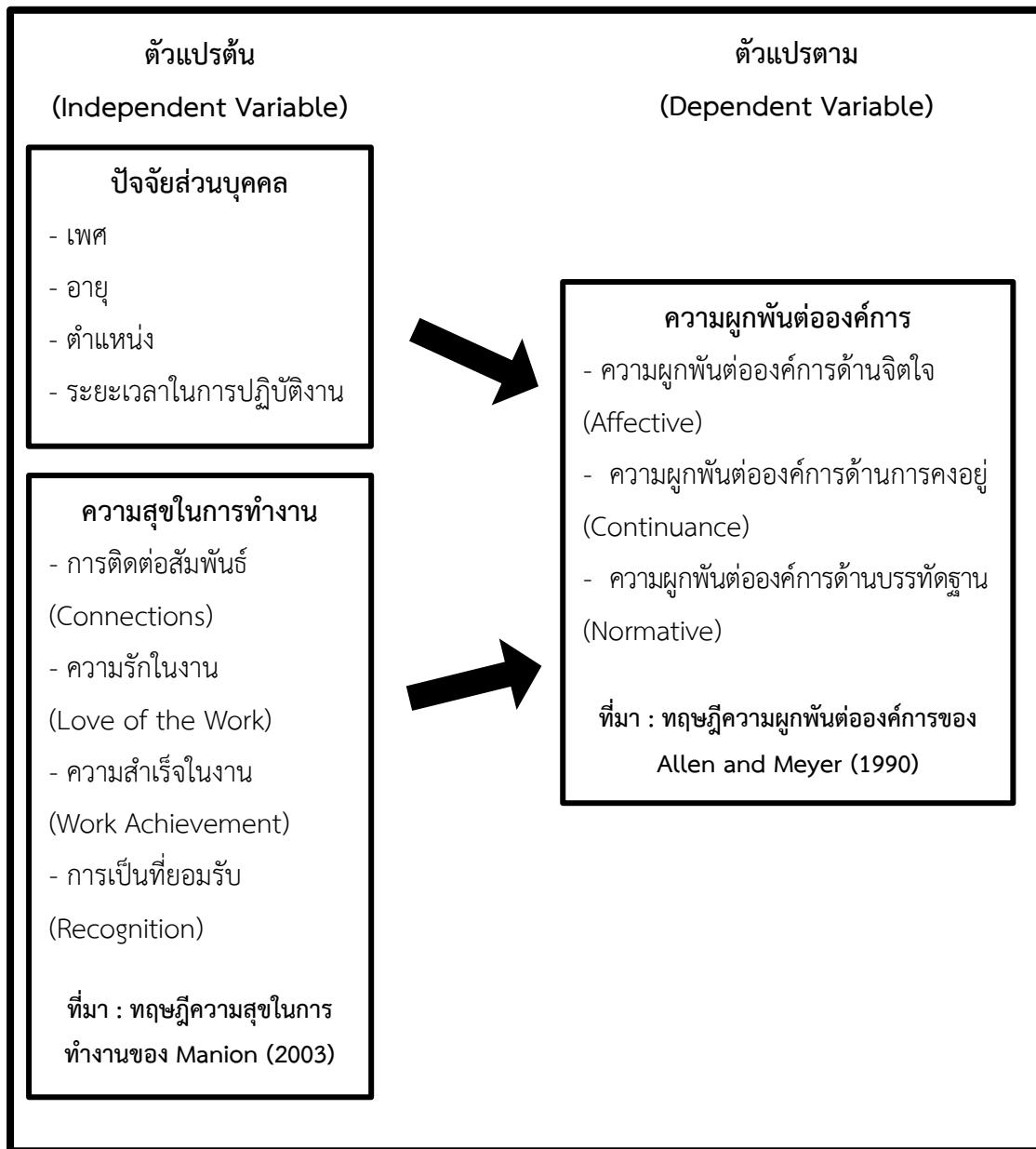
หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นหน่วยงานที่ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปศาสตร์ วัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง จะเห็นได้ว่าหน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณี หากหน่วยงานราชการขาดบุคลากรที่ชำนาญงานในด้านนั้น ๆ ก็จะทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า ทำให้องค์การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้าง การดำเนินการจัดสอบแข่งขัน หากบุคลากรมีความสุขและความผูกพันให้กับองค์การก็จะมีการพัฒนาได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
4. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

## กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



## สรุปผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ จำนวน 80 ชุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.5 มีอายุ 31- 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 48.7 มีตำแหน่งงานเป็นช่างเทคนิคบริการบุคคลภายนอก คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.0

**ส่วนที่ 2** ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้าน

ความรักในงาน (Love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative) ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 คือ ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (Love of the work) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ขณะทำงานท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

5. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขององค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านเป็นปรีกษาที่ดีให้แก่สมาชิกในทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

6. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ (Continuance) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 คือ ด้านบรรทัดฐาน (Normative)

7. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกกว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

8. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านอยากทำงานกับองค์กรนี้ เพราะ

ได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นขององค์กรและท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

9.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรของท่านและยังไม่ได้คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

**ส่วนที่ 3** ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน)กับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

1.จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความสุขในการทำงาน พบว่า การจำแนกตามเพศ บุคลากร เพศชาย และเพศหญิง มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า ความสุขในการทำงานในแต่ละช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการทำงานในแต่ละระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การจำแนกตามเพศ บุคลากร เพศชาย และเพศหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน

**ส่วนที่ 4** ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมพบว่า ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ( $T = 3.004$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในด้านความสำเร็จในงาน ( $T = 2.259$ ) ด้านความรักในงาน ( $T = 1.610$ ) และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $T = 0.923$ ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $T = 0.236$ ) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ได้ข้อสรุปเพื่อมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เข้าด้วยกันเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

### 1. ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากการศึกษาปัจจัย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love of the work) ด้านสำเร็จในงาน (Work Achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ยามกระโทก (2565) ศึกษาเรื่องความสุข ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love of the work) ด้านสำเร็จในงาน (Work Achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) อยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิชพงษ์ มีคุณ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love of the work) ด้านสำเร็จในงาน (Work Achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) อยู่ในระดับมาก

### 2. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากการศึกษาปัจจัย ด้านจิตใจ (Affective) ด้านการคงอยู่ (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ปาปะเถ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัย ด้านจิตใจ (Affective) ด้านการคงอยู่ (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) อยู่ในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะดังนี้

1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ องค์กรควรให้การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กันภายในกลุ่มเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรี สร้างความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2 ด้านความรักในงาน องค์กรควรที่จะมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรหรือตรงตามตำแหน่งงานของบุคลากรเพื่อที่จะให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย

3 ด้านความสำเร็จในงาน องค์การควรที่จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ให้โอกาสงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อจะให้บุคลากรเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงาน

4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ องค์การควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อที่จะนำมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์การ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยเพื่อต้องการหาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์การ ควรทำวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกที่อยู่ในภาคต่าง ๆ ขององค์การ เนื่องจากเป็นอัตรากำลังที่สำคัญขององค์การและมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเติบโตมากยิ่งขึ้น เพื่อที่สามารถเปรียบเทียบปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การว่ามีความแตกต่างกันในด้านใดบ้าง

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณร่วมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งคำตอบของการวิจัยนั้นจะได้มีแนวทางที่มีความถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย เพื่อที่จะสามารถนำมาพัฒนาองค์การได้มากยิ่งขึ้น

3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การ

### เอกสารอ้างอิง

ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย*. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.

นพมาศ ยามกระโทก. (2565). *ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร*.

การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นิตยา ปาปะปะเถ. (2560). *คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อวัชพงษ์ มีคุณ. (2562). *ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแลนด์ แอนด์ เฮาส์*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2562