

# ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในภาคใต้

## Happiness at Work Influencing Organizational Commitment of Private Sector Employees in Southern

สายสุดา คงชูศรี

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่ภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือคนทำงานในพื้นที่ภาคใต้ (กระบี่, ชุมพร, ตรัง, นครศรีธรรมราช, นราธิวาส, ปัตตานี, พังงา, พัทลุง, ภูเก็ต, ยะลา, ระนอง, สงขลา, สตูล และสุราษฎร์ธานี) จำนวน 406 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร, ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร, การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป/พนักงานระดับปฏิบัติการ รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท อายุงาน 10 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันในองค์กรต่างกันด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงามเอื้ออาทรต่อกัน (Happy Heart) , สังคมดีอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีในองค์กรและชุมชน (Happy Society) , รู้จักผ่อนคลายไม่เครียด (Happy Relax) , หาคความรู้จักพัฒนาตนเอง (Happy Brain) , ทางสงบ มีศีลธรรมและจิตสำนึกที่ดี (Happy Soul) , คิดใช้จ่ายอย่างรอบคอบไม่เป็นหนี้ (Happy Money) , ครอบครัวอบอุ่น (Happy Family) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยประชากรศาสตร์, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันกับองค์กร

## ABSTRACT

This research's objectives aimed for studying the employee's job satisfaction of the private organizations that effects relationship between employees and their private companies in southern part of Thailand. The sample consisted of 406 employees whose are now working in the southern part of Thailand form several provinces of Thailand such as Krabi, Chumphon, Trang, Nakhon Si Thammarat, Narathiwat, Pattani, Phang Nga, Phatthalung, Phuket, Yala, Ranong, Songkhla, Satun, and Surat Thani.

The research tool was using questionnaire. Data was analyzed by statistical programming software. The statistic test that used in this hypothesis testing was the "t-test" testing method to examine differences "level of relationship between employees and their private organization" of each individual working people, Using "one-way ANOVA" method to examine the differences of relationship between employees and their private organization, and using multiple regression analysis to analyze the relationship and influence of job satisfaction on organizational commitment.

The results of this research showed that the majority of the sample were female, aged between 31-40 years old, status - married, mostly held a bachelor's degree, worked as general/operational level employees, earned between 10,001-20,000 baht, and had at least 10 years of work experience.

The hypothesis testing results revealed that, the Private sector employees in southern Thailand that have different demographic factors and education level exhibit significantly different levels of "relationship between employees and their private organization" at a statistical significance level of 0.05.

The job satisfaction in aspects, such as kindness and compassion (Happy Heart), a positive and harmonious social environment within the organization and community (Happy Society), relaxation and stress reduction (Happy Relax), seeking knowledge and self-development (Happy Brain), peace of mind, morality, and a good conscience (Happy Soul), prudent spending and avoiding debt (Happy Money), and a warm family life (Happy Family) are significantly correlated with organizational commitment at a statistical significance level of 0.05

**Keywords:** Demographic factors, Job satisfaction, Organizational commitment

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในภาคเอกชนของประเทศไทยและภาคใต้ คือ อัตราการลาออกของพนักงานที่ค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงงานในตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ ทั้งในด้านต้นทุนที่สูงขึ้นจากการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ การสูญเสียความรู้และทักษะที่สั่งสมในองค์กร (Knowledge Loss) และการลดลงของคุณภาพผลงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กร การแข่งขันเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในภาคเอกชน

จากข้อมูลข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนในภาคใต้และภาคอื่นๆนำไปปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน) ต่างกันจะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาใน 3 ประเด็นหลักได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้จำนวน 14 จังหวัด

2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นประชากรที่เป็น พนักงานบริษัทเอกชนซึ่งทำงานในสถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ครอบคลุม 14 จังหวัดภาคใต้ซึ่งมีความหลากหลายทางด้านเศรษฐกิจและการจ้างแรงงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล ครอบคลุม 14 จังหวัดภาคใต้ โดยมุ่งเน้นศึกษาพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการบริษัทเอกชน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การจัดเก็บข้อมูลภาคสนามในงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงเดือน สิงหาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2568

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยอ้างอิงแนวคิด ฉลองศรี พิมิลสมพงศ์ (2548) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (Demographic Factor) หมายถึง ลักษณะของประชากร ได้แก่ ขนาดขององค์กรประกอบของครอบครัว เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ระดับรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ

งานวิจัยอ้างอิงแนวคิด Happy Workplace จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2000) ครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. Happy Body สุขภาพดีทั้งกายและใจ หมายถึงการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรง

2. Happy Heart น้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน คือการมีความเมตตาและช่วยเหลือกันในองค์กร

3. Happy Society สังคมดี อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีในองค์กรและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ

4. Happy Relax รู้จักผ่อนคลาย ไม่เครียด ส่งเสริมการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม

5. Happy Brain หาความรู้ พัฒนาตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ

6. Happy Soul ทางสงบ มีศีลธรรมและจิตสำนึกที่ดี คือการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

7. Happy Money คิดใช้จ่ายอย่างรอบคอบ ไม่เป็นหนี้ เน้นการบริหารการเงินที่มีสติ

8. Happy Family ครอบครัวอบอุ่น ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางครอบครัวที่ดีซึ่งเป็นพื้นฐานของความสุข

งานวิจัยอ้างอิงแนวคิด Robert M. Steers (1977) ความผูกพันในองค์กร ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Value Commitment) ความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และหลักการขององค์กร
2. ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร (Effort Commitment) ความเต็มใจและความกระตือรือร้นของพนักงานในการทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรพนักงานแสดงออกถึงความตั้งใจและความพยายามสูงสุดในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กร
3. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Retention Commitment) ความตั้งใจหรือความปรารถนาของพนักงานที่จะยังคงอยู่และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกรัตน์ เพชรแก้วนา (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี เบเวอเรจ จำกัด ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ภูวนัย บัวอ่อน (2568) งานวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทภูเก็ทอันดามันคอนกรีต จำกัด ที่เน้นการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการหาความรู้,ด้านคุณธรรม,ด้านการใช้เงินเป็น,ด้านการผ่อนคลาย,และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### วิธีดำเนินการวิจัย

**รูปแบบของการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำวิจัยในรูปแบบการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 14 จังหวัดในภาคใต้

**ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา** การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์และ ความสุขในการทำงาน ตัวแปรตามได้แก่ ความผูกพันในองค์กร

## ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ พนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้ ( กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี) ไม่รวมหน่วยงานราชการ,รัฐวิสาหกิจ

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ บางส่วนของประชากรเป้าหมายซึ่งถูกคัดเลือกมาเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกคำนวณจากสูตรสำเร็จ William Gemmell Cochran (1963) เป็นนักสถิติชาวสกอตแลนด์-อเมริกัน ซึ่งเป็นที่มาของ สูตร Cochran's formula สำหรับการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยสูตรนี้ใช้ในกรณีที่ ไม่ทราบจำนวนประชากร หรือประชากรมีขนาดใหญ่มาก (infinite population) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 384 ราย

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384 \text{ ราย}$$

และ เพื่อการตอบกลับไม่สมบูรณ์ จึงแจกแบบสอบถามจำนวน 406 ฉบับ

**การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากทุกจังหวัดในภาคใต้ จากนั้นจึงใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานบริษัทเอกชนทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา สุดท้ายใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้ง 14 จังหวัดในพื้นที่ภาคใต้ ในโควตา จังหวัดละ 29 คน โดยเลือกตัวอย่างตามความสะดวกหรือที่บังเอิญพบ (Convenience sampling / Accidental sampling ) พนักงานบริษัทเอกชน

## เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กระจายตัวอยู่ในพื้นที่ภาคใต้จำนวน 14 จังหวัด ที่ทำงานในบริษัทเอกชน ทั้งนี้เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้อย่างทั่วถึง โดยแบบสอบถามจัดทำในรูปแบบดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์ม Google Forms

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอ้างอิงแนวคิดของนักวิชาการและโมเดลที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ อ้างอิงแนวคิดนักวิชาการฉลองศรี พิมลสมพงศ์ 2) ความสุขในการทำงาน อ้างอิงแนวคิด สำนักงานกองทุน

สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 3) ความผูกพันในองค์กร อ้างอิงแนวคิด Robert M. Steers นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์การ

### การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

**ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC= 0.91

**ความเชื่อมั่น (Reliability)** ภายหลังจากที่ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย จากนั้นนำคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามด้านความสุขในการทำงาน = 0.970 2) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามด้านความผูกพันในองค์กร = 0.972

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามหลังจากได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว และดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 406 ฉบับเพื่อเก็บข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน และนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

**สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic)** ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแจงจำนวน ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคำถามทุกข้อตามมาตรวัดตัวแปร

### สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดย

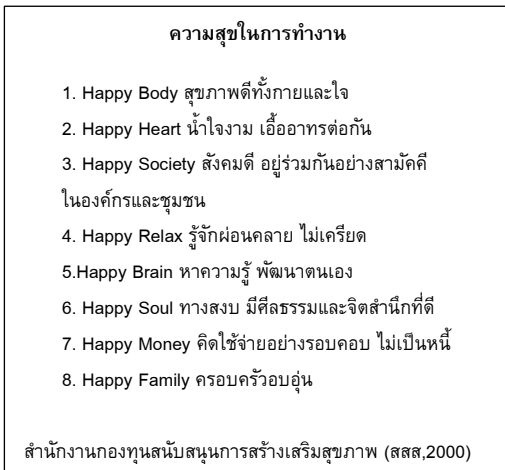
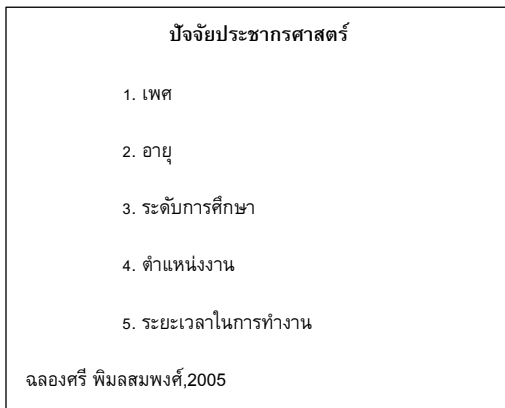
**สมมติฐานข้อ 1** ตัวแปรต้น เพศมี 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรโดยเฉลี่ยเพศชายและหญิง

ตัวแปรต้น มีมากกว่า 2 กลุ่ม (อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาในการทำงาน) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยประชากรศาสตร์ในระดับกลุ่มต่าง ๆ

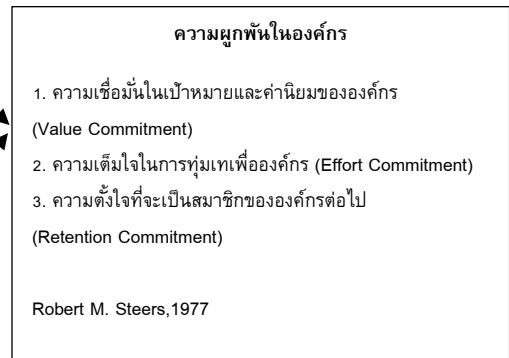
**สมมติฐานข้อ 2** ใช้สถิติ Multiple Regression เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรอิสระได้แก่ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อพบว่า p-value มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

## กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรต้น



### ตัวแปรตาม



## ผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 406 คน คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51 อายุ 31-40 ปีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 การศึกษาปริญญาตรีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 สถานภาพสมรสจำนวน 219 คนคิดเป็นร้อยละ 53.9 ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป/พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 213 คนคิดเป็นร้อยละ 52.5 รายได้ อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาทจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 อายุงาน 10 ปีขึ้นไปจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน พบว่าภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านที่ 6 ทางสงบมีศีลธรรมและจิตสำนึกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.41, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.723) และน้อยที่สุดด้านที่ 7 คิดใช้จ่ายอย่างรอบคอบไม่เป็นหนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.61, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.788) ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กร พบว่าภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.41, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.731) และน้อยที่สุดด้านที่ 3 ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 4.34, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.744) ตามลำดับ

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานข้อ 1. พนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์

(เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน) ต่างกันจะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

1. จากการทดสอบความแตกต่างความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร, ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป กับปัจจัยประชากรศาสตร์ด้าน (เพศ, อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน) ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาพบว่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### สมมติฐานข้อ 2. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

ของพนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้

1. ความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้าน น้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน, ด้านสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีในองค์กรและชุมชน, ทางสงบมีศีลธรรมและจิตสำนึกที่ดี, คิดใช้จ่ายอย่างรอบคอบไม่เป็นหนี้, และด้านครอบครัวอบอุ่นด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความ  
ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน, รู้จักผ่อนคลายเป็นไม่เครียด ,หาความรู้ พัฒนา  
ตนเอง, คิดใช้จ่ายอย่างรอบคอบไม่เป็นหนี้ และด้านครอบครัวอบอุ่น ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ 0.05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความผูกพันในองค์กรด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความสัมพันธ์กับ  
ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน, สังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีในองค์กรและ  
ชุมชน, หาความรู้ พัฒนาตนเอง, คิดใช้จ่ายอย่างรอบคอบไม่เป็นหนี้ และด้านครอบครัวอบอุ่น  
ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในภาคใต้สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในภาคใต้ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ต่างกันจะมี  
ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาความแตกต่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน  
บริษัท สุราษฎร์ธานี เบเวอเรจ จำกัด ของ กนกรัตน์ เพชรแก้วนา (2561) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้าน  
ส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่  
แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในภาคใต้ พบว่าความสุขในการทำงานด้านรู้หาความรู้ พัฒนาตนเอง, ทางสงบ มีศีลธรรมและ  
จิตสำนึกที่ดี, คิดใช้จ่ายอย่างรอบคอบไม่เป็นหนี้, รู้จักผ่อนคลายเป็นไม่เครียด, ครอบครัวอบอุ่น  
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทภูเก็ตอันดา  
มันคอนกรีต จำกัด ภูวนัย บัวอ่อน (2568) ที่เน้นการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานมี  
ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการหา  
ความรู้, ด้านคุณธรรม, ด้านการใช้เงินเป็น, ด้านการผ่อนคลายเป็น, และด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์  
เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสุขในการทำงานด้าน น้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน , สังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีใน  
องค์กรและชุมชน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของคนทำงานในพื้นที่เอกชนในภาคใต้อย่างมี  
นัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและ

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทภูเก็ตอันตามันคอนกรีต จำกัด ภูวนัย บัวอ่อน (2568) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน ,สังคม ตี้อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีในองค์กรและชุมชน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอบอุ่น (Happy Family) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด องค์กรควรนำแนวคิด Family-Friendly Workplace สร้างครอบครัวคุณภาพ เสริมองค์กรแกร่ง สสส (2565) มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กร

Family-Friendly Workplace การสนับสนุนพนักงานให้ดูแลครอบครัวแบ่งเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่

1) Time Management การเปิดโอกาสให้พนักงานบริหารจัดการเวลาได้เองเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะ การลาคลอด การลาดูแลสมาชิกในครอบครัว การยืดหยุ่นเวลาทำงาน Compressed workweek ให้พนักงานสามารถเพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันให้ครบจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เพื่อเพิ่มวันหยุดได้ 2) Friendly Location การใช้ทำเลที่ตั้งที่เอื้อให้พนักงานทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ พร้อมไปกับการดูแลครอบครัว ทั้งการให้พนักงานทำงานจากนอกสถานที่ทำงานได้ (Work From Home) รวมถึงการมีทำเลที่ตั้งในภูมิลำเนาบ้านเกิดของพนักงาน ช่วยให้เขาดูแลครอบครัวได้ใกล้ชิด 3) Family Support การสนับสนุนครอบครัวแบ่งเป็นสองด้านหลัก ได้แก่ การสนับสนุนด้านสถานที่ในที่ทำงานให้พนักงานดูแลลูกได้ดีขึ้นเช่นการจัดห้องนมแม่ ศูนย์เด็กเล็ก การให้บริการที่ปรึกษาด้านจิตวิทยาหรือ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดสำหรับพนักงานที่ต้องการไปดูแลพ่อแม่ 4) Family Relationship แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้กับพนักงาน ด้วยการจัดกิจกรรมในวันสำคัญ เพื่อให้พนักงานสามารถนำสมาชิกในครอบครัวมาร่วมงานที่จัดขึ้นในที่ทำงานได้

2.ความสุขในการทำงานด้านสังคมตี้อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีในองค์กรและชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กร ควรปรับองค์กร "การเชื่อมโยงกับชุมชน"

การรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกที่องค์กรมีจุดมุ่งหมายเพื่อสังคมไม่ได้หวังผลกำไรอย่างเดียวซึ่งเสริมสร้างความผูกพันทางอารมณ์และคุณค่า

3. จากผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กรตามระดับการศึกษาพบความแตกต่างมีนัยสำคัญ องค์กรควรปรับใช้ระบบการประเมินผลที่เข้าใจง่ายสำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเพื่อให้สามารถเห็นคุณค่าของความพยายามของงานที่ได้รับ

4. จากผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันในองค์กรด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปตามระดับการศึกษาพบความแตกต่างมีนัยสำคัญ องค์กรควรพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเส้นทางอาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มพนักงานแต่ละระดับการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างเป็นภาคเอกชนในประเทศไทยเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของภาคเอกชนที่แตกต่างออกไปในแต่ละพื้นที่
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรเช่น ความพึงพอใจในงาน
3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของพนักงานกับความผูกพันในองค์กรในหน่วยงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
5. ควรติดตามและประเมินผลการนำผลวิจัยไปใช้ในองค์กรจริง เพื่อวัดผลลัพธ์และปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อลดการลาออกของพนักงานในภาคเอกชนต่อไปและเพื่อนำไปใช้สำหรับภาคเอกชนในภาคอื่นๆด้วย

#### เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ เพชรแก้วนา. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท

สุราษฎร์ธานี เบเวอเรจ จำกัด กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิทยานิพนธ์ ปร.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

<http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/200.ru>

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2548). ปัจจัยประชากรศาสตร์ลักษณะของประชากรที่มีผลต่อพฤติกรรม

บุคคล วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/4191/3/pranpriya\\_nopp.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/4191/3/pranpriya_nopp.pdf)

ภูวนัย บัวอ่อน. (2568). ความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทภูเก็ตอันตามันคอนกรีต จำกัด

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/277349>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2543). "องค์กรแห่งความสุข"

(Happy Workplace Theory)

Robert M. Steers. (1977) ปัจจัยนำหน้าที่และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร (organizational

commitment) (วารสาร Administrative Science Quarterly ฉบับที่ 22 เล่มที่ 1,46-56