

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพัน
ของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี

RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND ENGAGEMENT OF EMPLOYEES
OF THE GOVERNMENT SAVINGS BANK IN UDON THANI PROVINCE

กมลชนก ประสิทธิ์¹

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Kamonchanok Prasit¹

¹Graduate, Udon Thani Rajabhat University.

(Received: May 20, 2022; Revised: July 8, 2022; Accepted: August 18, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี ความผูกพันในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินใน จังหวัดอุดรธานีและ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคาร ออมสินใน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 157 ราย โดยใช้วิธีการ One way ANOVA ผลจากการศึกษา พบว่า ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการ ทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานีโดยด้านการหาความรู้ ในภาพรวมจัดอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมา คือ ด้านการหาทางสงบ ($\bar{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ ด้าน สังคมดี ($\bar{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X}$ = 4.49) รองลงมา คือ ด้านครอบครัวดี ($\bar{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ด้าน การผ่อนคลาย ($\bar{X}$ = 4.35) รองลงมาด้านการปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.34) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพดี ($\bar{X}$ = 4.19) ตามลำดับ ปัจจัยความผูกพันด้านความรู้สึก ในภาพรวมจัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ = 4.46) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสุข, ความผูกพัน, พนักงาน

ABSTRACT

This research article The objective of this study was to study and compare the happiness at work of GSB employees in Udon Thani Province. Working commitments of employees of the Government Savings Bank in Udon Thani Province and The relationship between happiness at work and the bonds of employees of the Government Savings Bank in Udon Thani Province The sample consisted of 157 employees of the Government Savings Bank in Udon Thani Province using the One way Anova method, by the knowledge Overall, it was rated at the highest level ($\bar{X}$ =4.51), followed by seeking peace ($\bar{X}$ =4.50), followed by good society ($\bar{X}$ =4.50), followed by kindness ($\bar{X}$ =4.49). Ma was good family

($\bar{X}$ =4.47), followed by relaxation ($\bar{X}$ =4.35), followed by debt-free ($\bar{X}$ =4.34), followed by good health ($\bar{X}$ =4.19), respectively.

Keywords: Happiness, Commitment, Employees

บทนำ

จากสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว องค์กรและประเทศ เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนจึงหันมาสนใจสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นเรื่องหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจเป็นอย่างมากโดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญ ในการดำเนินชีวิตนำไปสู่สังคมที่ร่วมสร้างองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565)

ปัจจุบันองค์กรได้มีการเห็นความสำคัญในเรื่องขององค์กรแห่งความสุข โดยมีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพ เห็นได้จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาจัดทำเป็นกรอบแนวความคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขผ่านคู่มือ “ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน” ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี การหาทางสงบ ครอบคลุมดี สังคมดี ปลอดภัย การหาความรู้ เป็นความสุข 8 มิติ (รุ่งกิตติ ถาวรพฤษย์, 2561)

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานความผูกพันได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 แห่ง

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม โดยได้นำส่งด้วยตนเอง จำนวน 20 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จ

3.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 20 แห่ง ในกรณีที่มิได้นับแบบสอบถามตามจำนวนที่จัดส่งไป ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้โทรศัพท์ติดตาม เพื่อขอรับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.4 เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนครบแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์สรุปข้อมูลอภิปรายผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สภาพภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และบทบาทหน้าที่ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขโดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความผูกพันในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี ใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขโดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์คำนวณด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	28.00
หญิง	113	72.00
รวม	157	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	14	8.90
ระหว่าง 25-35 ปี	65	41.40
ระหว่าง 36-45 ปี	57	36.30
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	21	13.40
รวม	157	100.00
สถานภาพ		
โสด	70	44.60
สมรส	85	54.10
หย่าร้าง	2	1.30
รวม	157	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	114	72.60
ปริญญาโท	39	24.80
ปริญญาเอก	1	0.60
อื่น ๆ	3	1.90
รวม	157	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	11	7.00
15,000-20,000 บาท	46	29.30
20,001-30,000 บาท	45	29.70
30,001-40,000 บาท	25	15.90
40,001-50,000 บาท	17	10.80
50,001-60,000 บาทขึ้นไป	13	8.30
รวม	157	100.00
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	31	19.70
5-10 ปี	60	38.20
11-15 ปี	33	21.00
16-20 ปี	18	11.50
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	15	9.60
รวม	157	100.00
บทบาทหน้าที่		
แม่บ้าน/ยาม	5	3.20
ลูกจ้าง/อัตราจ้าง	68	43.30
พนักงานปฏิบัติงาน	46	29.30
ผู้ช่วยผู้จัดการ	19	12.10
ผู้จัดการสาขา	18	11.50
ผู้จัดการสาขาอาวุโส	1	0.60
รวม	157	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารออมสิน จำนวน 157 คน จำแนกออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและบทบาทหน้าที่ เพศ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.90 สถานภาพสมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 สถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 สถานภาพหย่าร้าง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 ระดับ การศึกษาระดับอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 รายได้ต่อเดือน 50,001-60,000 ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 อายุงาน 5-10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 มีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 บทบาทหน้าที่ ลูกจ้าง/ อัตราจ้าง 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีบทบาทหน้าที่พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.30 มีบทบาทหน้าที่ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 บทบาทหน้าที่ ผู้จัดการสาขา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 บทบาทหน้าที่แม่บ้าน/ยาม จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.20 บทบาทหน้าที่ผู้จัดการสาขาอาวุโส จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ความสุขของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับ
1	สุขภาพดี	4.49	0.56	ปานกลาง	4
2	น้ำใจงาม	4.49	0.56	ปานกลาง	4
3	สังคมดี	4.50	0.56	ปานกลาง	3
4	การผ่อนคลาย	4.35	0.78	ปานกลาง	7

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ความสุขของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับ
5	การหาความรู้	4.51	0.71	มาก	1
6	การหาทางสงบ	4.50	0.73	ปานกลาง	2
7	ปลอดภัย	4.34	0.88	ปานกลาง	8
8	ครอบครัวดี	4.47	0.80	ปานกลาง	6
รวม		157			

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อยุ่งาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขต่อองค์กรไม่แตกต่างกันหรืออาจกล่าวได้ว่า อายุ รายได้ต่อเดือน อยุ่งาน บทบาทหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในที่ทำงานธนาคารอมสิน ในจังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ความสุขของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับ
1	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.47	0.54	ปานกลาง	3
2	ด้านความรู้สึ	4.50	0.54	ปานกลาง	2
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.46	0.62	มาก	1

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อยุ่งาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกันหรืออาจกล่าวได้ว่า อายุ รายได้ต่อเดือน อยุ่งาน บทบาทหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ความสุขต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน
ธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี

	Happy_total	engage_total
happy_total Pearson Congelation	1	.767**
Sig. (2-tailed)		.000
N		157
engage_total Pearson Correlation	.767**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	157	157

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม พบว่า ความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของธนาคาร ในระดับสูง ($r=0.767$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ดังแสดงในตารางที่ 4

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยยะสำคัญและผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยยะสำคัญกับความผูกพัน ดังนั้นผลการทดสอบจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 5 สรุปสมมติฐานผลการวิจัย

ข้อสมมติฐาน	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H1	ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขใน การทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด อุดรธานี	ยอมรับสมมติฐาน
H2	ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างความ ผูกพันในที่ทำงานธนาคารออมสินในจังหวัด อุดรธานี	ยอมรับสมมติฐาน
H3	ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด อุดรธานี	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ยอมรับเนื่องจากสมมติฐานที่1 ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขต่อองค์กรไม่แตกต่างกันหรืออาจกล่าวได้ว่า อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน บทบาทหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อภิชาติ นิลาภย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน เขตบางพลัด พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่สำนักงาน เขตบางพลัดอยู่ในระดับมากแต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของ พนารัตน์ วิริยา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ พบว่า ระดับความสุขโดยรวมมีความสุขในระดับปานกลาง ณฐมน ชูดีสูตร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี มีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะลักษณะธุรกิจที่แตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในภาพรวม

2. ยอมรับเนื่องจากสมมติฐานที่2 ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในที่ทำงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันหรืออาจกล่าวได้ว่า อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน บทบาทหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเนื่องจากบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในบริบทของตนเอง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน อาจมีทัศนคติและความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เช่น บุคคลที่มีอายุมากก็ไม่ต้องการทำงานที่ยากจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่ใหม่ ส่วนอายุ และส่วนประสบการณ์ในการทำงาน อาจส่งผลต่อความภาคภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งจะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้ จะมี

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (จุฑามาส ทรายแก้ว, 2562)

3. ยอมรับเนื่องจากสมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด อุดรธานี รายด้านทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการหาความรู้ ด้านการหาทางสงบ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการปลดหนี้ และด้านสุขภาพดี

3.1 ด้านการหาความรู้

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานด้านการหาความรู้ พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าพนักงานธนาคารมีความสุขในด้านการหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจาก แหล่งความรู้เดิมเสมอ มักจะแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มักจะมีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในชีวิตเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณพินช์ ไตรรัตน์กุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก มีแนวทางในการดำเนินงาน มีความมั่นคงในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพการงาน รวมถึงมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จที่ได้มา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกมล วิภาวิมลกุล (2556) กล่าวถึงความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถ ด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพ ทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

3.2 ด้านการหาทางสงบ

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านการหาทางสงบ พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า พนักงานธนาคารมีความสุขในด้านการหาทางสงบ มักจะให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิดแล้วสำนึกผิดอยู่เสมอ มักจะเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทานที่องค์กรของท่านจัดขึ้นอยู่เสมอ มักจะปฏิบัติตามหลักศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบทำให้ การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2547) ได้กล่าวว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณ เป็นการปฏิบัติตามระบบมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) หรือมรรค เพื่อการพ้นทุกข์ การพัฒนาคุณภาพสมรรถภาพและสุขภาพของจิตพัฒนาทางปัญญาจนรู้จริงแก้ไข ปัญหาได้ลดความโลภและความเห็นแก่ตัว

3.3 ด้านสังคมดี

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านสังคมดี พบว่า มีระดับความสุขในระดับมากที่สุด แสดงว่า พนักงานธนาคารมีความสุขในด้านสังคมดี มักจะปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีเสมอ มักจะได้รับความสัมพันธ์อันดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ มักจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ

3.4 ด้านน้ำใจงาม

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านน้ำใจงาม พบว่า มีระดับความสุขในระดับมาก แสดงว่าการยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมเสมอ มักได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อน มักให้กำลังใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเสมอ

3.5 ด้านครอบครัวดี

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านครอบครัวดี พบว่า มีระดับความสุขในระดับมาก แสดงว่าครอบครัวยินดีและเข้าเมื่อดำเนินการปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ ครอบครัวมักให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาเสมอ ครอบครัวของท่านมักจะมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อช่วย ผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานเสมอ

3.6 ด้านการผ่อนคลาย

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านการผ่อนคลาย พบว่า มีระดับความสุขในระดับมาก แสดงว่ามักจะมีเวลาการพักผ่อนที่เพียงพอพร้อมเสมอในการปฏิบัติงานเสมอ มักจะทำกิจกรรมเพื่อการเป็นพักผ่อนหย่อนใจหลังการปฏิบัติงานเสมอ มักจะสามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตการทำงานได้ดีเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดความสุขในการทำงานของ (Diener, 2003 อ้างถึงใน สุรพงษ์ นิยมเกิดผล, 2557) ได้อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข

3.7 ด้านการปลอดหนี้

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านการปลอดหนี้ พบว่า มีระดับความสุขในระดับมากที่สุด แสดงว่า มักจะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการออมและการลงทุนเสมอ มีการบริหารจัดการรายได้ให้เพียงพอไม่ก่อให้เกิดหนี้ มักจะมีการเก็บออมในแต่ละเดือนเพื่อลดการเป็นหนี้เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ไว้ว่า การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้า หมายรวมถึงการมีผลตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้และเพียงพอในการใช้สอย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3.8 ด้านสุขภาพดี

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านสุขภาพดี พบว่า มีระดับความสุขในระดับมากที่สุด แสดงว่าได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรงเสมอ มักจะดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตอยู่เสมอเพื่อไม่ให้ เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ไม่เคยขาดงานเนื่องจากสุขภาพไม่ดีหรือเจ็บป่วยเป็นเวลานาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เนโต (Neto, 2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขแบบประเมินความสุขของ The oxford happiness inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 ราย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวก ความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วน

ความโดดเดี่ยว ความเหนื่อย และความวิตกกังวลในการแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในทางลบกับภาวะความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านสุขภาพดี ดังนั้น พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี

1.1 ควรให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นในการในการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรงเสมอ หมั่นดูแลสุขภาพกายและจิตอยู่เสมอเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารธนาคารควรนำปัจจัยการบริหารทั้ง 8 ปัจจัย มาบูรณาการประยุกต์และหาแนวทางให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเกิดความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับธนาคาร ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับธนาคารต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลวิจัยที่ได้ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงลึกให้องค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐมน ชูดีสูตร. (2556). การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนาคารออมสิน. (2565). รายงานประจำปี 2565. อุดรธานี: ธนาคารออมสิน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์.
- _____. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์.

- ประเวศ วะสี. (2547). ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมกับการพัฒนา. *ราชบัณฑิตยสถาน*, 29(2), 48.
- พรรณพนัส ไตรรัตน์กุล. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งกิตติ ถาวรพฤษ. (2561). **คนสร้างสุข**. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.m.facebook.com/khonsangsook/photos/a.624421937699259/1117791005029014/>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). **คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สุกมล วิภาวิพลกุล. (2556). **เพศศึกษา**. กรุงเทพฯ: กูโสดอ.
- สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2557). รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ. *วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 23(42), 171-172.