อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

The influence of work in happiness, organization trust and Job security affecting the employee commitment and efficiency of the keypad manufacturing industry in Pathumthani.

พสชนันท์ บุญช่วย (Poschanan Boonchuai)*
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) คัดเลือกจากประชากรที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปของตลาดแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือในการวิจัยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย สถิติความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความไว้วางใจในองค์กร, ความมั่นคงในงาน และความผูกพัน

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
Marketing Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Assistant Professor. Doctor Faculty of Management Science Silpakorn University

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Abstract

This research aims to: To study the influence of work happiness. Trust in the organization. And job security that affect employee engagement. And to study the influence of engagement that affects the performance of employees in manufacturing companies. PATTANA PROVINCE Purposive Sampling was selected from the population that matched the objectives to study the population aged 15 years and over of the labor market in 2016 in Pathumthani Province. Data were collected by using 400 questionnaires. The descriptive statistics instruments consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation Test the hypothesis with multiple regression analysis.

The research found that Happiness in work has a positive influence on corporate trust. Job security has a positive influence on corporate trust. Happiness in work has a positive influence on mental attachment. Work security has a positive influence on mental attachment. Trust in the organization has a positive influence on mental attachment. Happiness in work has a positive influence on job retention. And job security has a positive influence on job retention. Corporate trust has a positive influence on job retention. Mental commitment Is a variable Mental involvement revealed that mental attachment. Make a happy working Job security Corporate trust positively influences performance. And the commitment to remain in the job. Is a variable Commitment to stay in the job was found to remain in the job. Make a happy working Job security Corporate trust positively influences performance.

Keywords : Work happiness, Organization trust, Job security and Commitment

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมปริมาณมาก แต่พบปัญหา มีการโยกย้ายแรงงานไปโรงงานอื่น ปัญหาค่าจ้างแรงงานสูง แรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานภาคอุตสาหกรรมโยกย้ายไปสู่ภาคบริการ ปัญหาอื่น ๆ เช่น แรงงานลาออก เพื่อไปศึกษาต่อ หรือธุรกิจส่วนตัว ไม่มีความอดทน ไม่มีความตั้งใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความพร้อมในการทำงาน ไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้รับ และปัญหาการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2559) ปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีภาคอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์มวลรวมเกือบร้อยละ 70 ของจังหวัดภาคอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มมากที่สุด (สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี, 2560)

ผลการสำรวจดัชนีความสุขกับการทำงานของคนทั้ง 7 ประเทศของ Job DB.com ประจำปี 2016 พบว่า ประเทศไทยเป็นอันดับ 3 ในเอเชียตามสายงานที่ได้รับการจัดอันดับ มี 5 อันดับ ดังนี้ งานที่ทำแล้วมีความสุขสูงสุด ดังนี้ งานบริหาร คะแนน 6.38 งานท่องเที่ยว งานโรงแรม งาน F&B คะแนน 6.15 งานธุรการงานทรัพยากรบุคคล คะแนน 5.99 งานวิศวกรรม คะแนน 5.90 งานบัญชี งานธนาคาร งานการเงิน คะแนน 5.72

(Positioning, 2016) ในขณะเดียวกันความสุขในการทำงาน (Happiness at work) นั้น รู้สึกว่าตนเองคุณค่า สนุกกับการทำงาน พร้อมกับทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีสำคัญอย่างยิ่งกับคนทำงานส่วนใหญ่ (Diener, 2000) หากพนักงานมีความสุข งานที่ทำออกมาดี มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการทำงานขององค์กร (Armenio and Cunha, 2008 และ Hobfoll , 2004 และ Wright and Cropnzano, 2009)

ปัจจัยสำคัญขององค์กร คือ พนักงานถือเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ แต่การที่พนักงานจะทำงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเทนั้น มีอีกประเด็นที่น่าสนใจ คือ ความไว้วางใจ ถือเป็นเรื่องสำคัญในทางทฤษฎีองค์กรและการวิจัย (Kramer, 2006) ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกมีความมั่นใจของบุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่เกิดกับองค์กรนั้น ๆ ด้วยการสร้างความผูกพัน (Gilbert & Tang, 1998) ในขณะเดียวกัน ยังเป็นพื้นฐานของโครงสร้างทางสังคม และความไม่แน่นอนพร้อมไม่มั่นคงในอนาคต ซึ่งความไว้วางใจนั้น เป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนหลายระดับ เช่น ระดับบุคคล กลุ่มธุรกิจ และองค์กร มีผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Rousseau et al, 1998) และมีนักวิชาการหลายคน เชื่อว่าความไว้วางใจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น (Robbins, S.P.,&Judge, T.A., 2007) อีกประการหนึ่งที่จำเป็นต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนช่วยให้องค์กรอยู่รอด และจำเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง สังเกตได้ จากพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และเต็มความสามารถ ไม่เปลี่ยนที่ทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการยอมรับองค์กร และทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (Hewitt Associates, 2011) ดังนั้นความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรที่มีความรู้สึกและเชื่อในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กรทำให้ประสบความสำเร็จได้ (Herskovits & Meyer ,2002) หรือ สิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วม ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทุ่มเท และในการทำงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Balain&Sparrow,2009, Harter&Schmidt,2008) สิ่งสำคัญในการประกอบอาชีพของพนักงาน ต้องการความมั่นคงในอาชีพ เพราะการมีอาชีพทำให้ชีวิตอยู่อย่างสุขสบายมากขึ้น ด้วยความสุขและมีสุขภาพจิตและกายแข็งแรง ส่งผลต่อการประสิทธิผลในการทำงานด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ ความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่าง ๆ ในการจูงใจให้พนักงานทำได้เต็มประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างสมมติฐานสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน (Work Happiness)

จากการประมวลแนวคิดในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนหนึ่งเกิดจาก ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) (Diener ,1984) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่มาจากประสบการณ์ด้านบวก ภายในจิตใจ ของแต่ละบุคคลเป็นความรู้สึกของจิตใจทั้งหมด ซึ่งไม่สามารถประเมินได้จากการสังเกตภายนอก แต่จะแสดงออกทางความรู้สึกเชิงบวก และทางความรู้สึกในเชิงลบ หากบุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน (Martin, Jones and Callan ,2005) การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออก ในหลายองค์กรเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และจากผลการศึกษาของ (Gray, 2007: 41) พบว่า การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เต็มไป ด้วยความสุขนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญ ต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจ สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพของการทำงาน ตามแนวคิดของ (Chaiprasit & Sabtudgurakul , 2011) ประกอบด้วย พนักงานมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ วัฒนธรรมขององค์กร การปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความเป็นผู้นำ

2. ความไว้วางใจในองค์กร (Organization Trust)

จากการประมวลแนวคิดในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนหนึ่งเกิดจาก ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น หรือความคาดหวัง หรือการยอมรับในทางบวกของบุคคลเกิดจากการรับรู้ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความสามารถของบุคคล (Mayer, Davis and Schoorman ,1995) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับเรื่องราวของ การไว้วางใจว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร การไว้วางใจภายในองค์กรจะส่งผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและความผูกพันขององค์กร (Nyhan & Marlown ,1997) และความไว้วางใจเป็นถือเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นทีมงาน ภาวะผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเจรจาต่อรอง (Elangovan & Shapiro ,1998) หากองค์กรใดขาดความไว้วางใจนั้น ยอมส่งผลต่อบุคคลในองค์กร ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรด้านการบริหารจัดการมากกว่าในการสร้างความไว้วางให้กับพนักงานของตน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสุขกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรมีผลจะทำให้พนักงานสามารถทำงานให้กับองค์กร อีกทั้งยังมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้และยังทำให้พนักงานในสถานการณ์ของการทำงาน ให้การยอมรับกันมากขึ้น (Kamter RM ,1993) โดยเป็นกระบวนการภายในที่ผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงนำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมตติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร

3. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

จากการประมวลแนวคิดในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ด้วยการเชื่อมั่นในงานและตำแหน่งหน้าที่ในงานที่ทำ ซึ่งความมั่นคงในงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมาตยา เซน (2550) กล่าวว่า สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพของพนักงาน คือ ต้องการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และประกอบด้วยปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Friedrich Ebert Foundation (1987) ศึกษาพบว่า ผู้ใช้แรงงาน มักมีปัญหาเกี่ยวกับค่าแรงงานต่ำ การขาดแคลนปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัญหาด้านสุขภาพ และความปลอดภัย ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีเวลา ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญ มีผลกับความรู้สึกกับทัศนคติ เกี่ยวกับความปลอดภัยและความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลกับความไว้วางใจ และยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย (ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์ , 2548 และนิตยา เจียระนัยปรีเปรม, 2533) จึงนำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมตติฐานที่ 2 ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร

4. ความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันกับองค์กร คือ สถานะของพนักงาน ต้องการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายกับการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีความผูกพันกับองค์กรและต่องการทำงานต่อไปในอนาคต W. Newstorm & Davis, (1993) ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร คือ ความผูกพันองค์กร จากการประมวลแนวคิดในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ ทำงานสม่ำเสมอและอัตราการคงอยู่ของบุคคลในองค์กร (Angle,1981) เห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะ 1). ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญสามารถใช้พยากรณ์อัตราการเข้า ออกงาน 2). เป็นแรงผลักดันพนักงานในองค์กรให้ทำงานได้ดี 3). นอกจากความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรด้วย Steer (1977)

แนวความคิดของความผูกพันในองค์กรมี 3 ประเภท แต่ในงานวิจัยนี้ทำการศึกษา 2 ประเภท คือ

4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ เป้าหมายของตัวบุคคลและเป้าหมายขององค์กรไปทิศทางเดียวกัน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่ต้องการจะทำงาน แบบต่อเนื่องให้กับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการที่จะกระทำ เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ เพื่อต้องการเป็นส่วนหนึ่งองค์กร นอกจากนี้ Meyer and Allen (1997) ได้กล่าวว่าเป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก ซึ่งบุคคลจะรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Buchaman (1974) กล่าวว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรเกิดจากการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร และการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันด้านจิตใจ เป็นตัวแปรสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งความผูกพันที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ ด้วยการแสดงออก กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมีต่อองค์กร โดยบุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กร ได้ก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงนำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 5 ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 7 ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะทำงานในองค์กรเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ หรือทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร Kanter (1968) กล่าวว่า เป็นความผูกพันที่บุคคลเสียสละให้กับองค์กร จนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะลาออกจากองค์กร Steers and Porter, (1979) กล่าวว่าความผูกพันที่บุคคลนั้นมีความลึกซึ้งกับองค์กร โดยมีเป้าหมายเป็นเดียวกับองค์กร ซึ่งถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะมีขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำตามไปด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับองค์กร ด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ซึ่งเป็นความเป็นความผูกพันที่ลึกซึ้งเพื่อปรารถนาเป็นสมาชิกในองค์กร (Mayer,& Schoorman, 1992) เป็นผู้กำหนดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต่าง ๆ บุคคลเหล่านี้จะมีความเสียสละและมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่สามารถขาดบุคคลเหล่านี้ไปได้ จึงนำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 6 ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 8 ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน

5. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance)

ณัฐธัญ ถนัดรบ (2545) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีสามารถและความพร้อมทุมเท อย่างเต็มที่และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ของตนอย่างดี รวดเร็ว ถูกต้อง มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานและเสร็จจทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยสมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การทำงานให้สำเร็จ โดยสูญเวลาและพลังงานน้อยที่สุด เช่น ทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างผลงานได้ พร้อมกับมีผลงานที่น่าพอใจ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเมื่อเทียบกับผลงานที่ทำให้กับองค์กร อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, (2539) ซึ่งช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับ Certo (2000) ที่กล่าวว่าเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด โดยต้องมีการกำหนดเป้าหมายเอาไว้

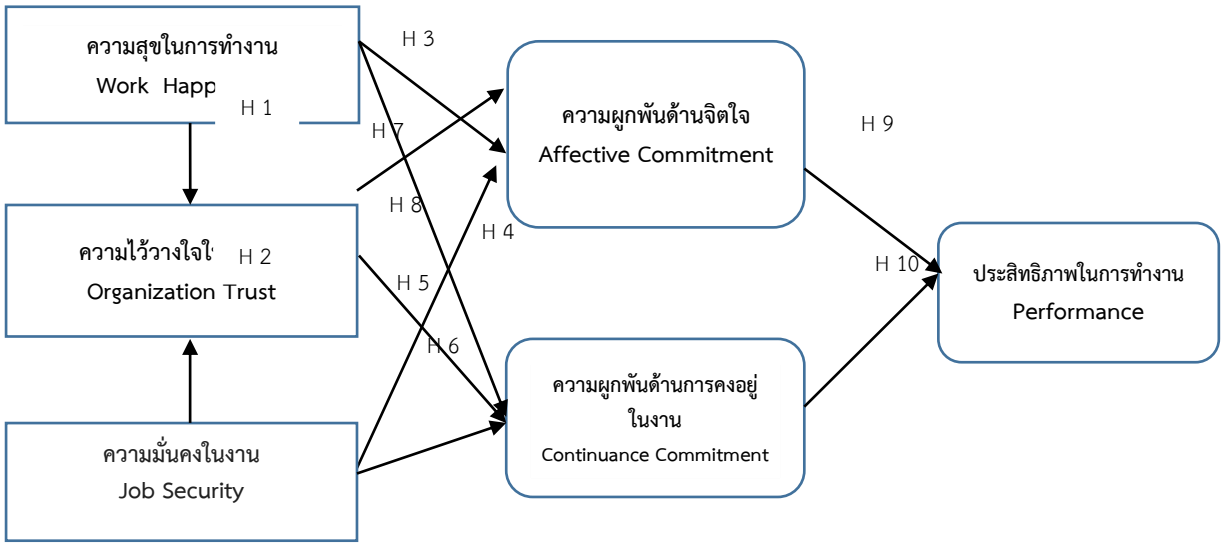
ดังนั้น ประสิทธิภาพในการงาน จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อองค์กรมีการปฏิบัติงานโดยเกิดจากการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร อาทิเช่น ทรัพยากรบุคคล ที่เกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องมีการดำเนินการตามขอบเขต

และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดเอาไว้ ประสิทธิภาพการทำงาน วัดจากความรูสึกพึงพอใจดังที่ วิชัยแหวนเพชร (2534) กลาววา ปจจัยที่ทำใหยอดการผลิตแตกต่างในองค์กรธุรกิจ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเทาเดิมคนงานขาดงาน เปลี่ยนงาน บอยหรือมาทำงาน แตทำไม่ดี ไมเต็มความสามารถ ซึ่งมีความสำคัญตอองคกรธุรกิจ นำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 9 ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผ่านความผูกพันด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 10 ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผ่านความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดงานวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตาราง Taro Yamane (1997) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกจากประชากรที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ประชากรที่เป็นแรงงานและมีงานทำงานในบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 896,784 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี, 2560)

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้การกำหนดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เท่ากับ 399.82 คนหรือประมาณ 400 คน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามผู้บริโภค แบบออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภค เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้.ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการวัดระดับตั้งแต่น้อยที่สุด-มากที่สุด จำนวน 36 ข้อ โดยวัดระดับความพึงพอใจจำนวน 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) ดังนี้ 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย และ 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

สำหรับวัดคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของประสพชัย พสุนนท์ (2553) มีรายละเอียด ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 คือ ระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 คือ ระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 คือ ระดับความพึงพอใจน้อยและค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 คือ ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยใช้เครื่องมือในงานวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติใช้ในการวิจัย Regression Analysis

ขั้นตอนการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย หนังสือ บทความและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำแบบสอบถามให้เป็นตามวัตถุประสงค์ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่ทำการตอบแบบสอบถามเฉพาะพนักงานที่ทำงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีเท่านั้น

3. การตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่ร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้วิธีแบบ IOC (Index of Item Objective Congruence) มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) และทำการทดสอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างก่อน 30 ชุด และทำการเก็บข้อมูล พร้อมปรับแก้ไขแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ด้วยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับประชากร ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้ ที่ทำการตอบแบบสอบถามเฉพาะพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีเท่านั้น

5. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดเรียง ผ่านระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล, จัดพิมพ์ข้อมูล และแปลความหมาย, โดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standers Deviation) และการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression) และสรุปผลที่ได้จากงานวิจัยเพื่อนำเสนอรายงาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 50.7 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 49.3 อายุส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 อันดับ 3 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาปริญญาตรีคิด เป็นร้อยละ 38.3 อันดับ 3 ปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 2.5 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมารายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.8 อันดับ 3 รายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.5 อันดับ 4 รายได้มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.5 สถานภาพส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาสมรส คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาระยะเวลาทำงาน 6-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 อันดับ 3 มากกว่า 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.8

ข้อมูลความสุขกับการทำงานพิจารณารายด้านของระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานระดับมากคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.63 2) รู้สึกว่างานที่ทำมีเกียรติและศักดิ์ศรีระดับมากค่าเฉลี่ย 3.56 3) ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานๆ มีการสังสรรค์ระหว่างเวลาพักหรือเวลาเลิกงาน และภาคภูมิใจกับงานที่ทำระดับมากคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.54 อัตราที่เท่ากัน 4) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระดับมากคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.55 5) สามารถเปิดเผยความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานได้ระดับปานกลางคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46 6) ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานระดับปานกลางคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.45 7) มีอิสระในการทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.44 ในอัตราที่เท่ากัน

ข้อมูลความไว้วางใจในองค์กร พิจารณารายด้านของระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงกัน ระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.46 2) องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ดีเยี่ยมระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.45 3) องค์กรที่ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมะระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.44 4)องค์กรคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.42 5) องค์กรนี้จะทำสิ่งที่ดีที่สุดเพื่ออนาคตที่ดีให้กับบุคลากรทุกคนระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.41 6) องค์กรแห่งนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในอาชีพได้ระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.40 7) บุคลากรในองค์กรของท่านมีความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.39

ข้อมูลความมั่นคงในงานพิจารณารายด้านของระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงตามลำดับดังนี้ 1)ตำแหน่งงานจำเป็นกับองค์กรนี้ระดับมากค่าเฉลี่ย 3.56 2) องค์กรมีหลักประกันในการทำงานเพื่อให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพระดับมากค่าเฉลี่ย 3.55 3) องค์กรนี้สามารถช่วยให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี

ระดับมากค่าเฉลี่ย 3.54 4) เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.49 5) มั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้จะไม่เลิกจ้างท่านระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.44

ข้อมูลความผูกพันในองค์กรพิจารณารายด้านของระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงตามลำดับ ดังนี้

- ด้านจิตใจ 1) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรระดับมากค่าเฉลี่ย 3.56 2) เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มความสามารถระดับมากค่าเฉลี่ย 3.55 3) รู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเปรียบเสมือนครอบครัวระดับมากค่าเฉลี่ย 3.54 4) รู้สึกยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.49 5) องค์กรนี้มีความหมายกับท่านอย่างมากระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.44
- ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน 1) คิดว่าองค์กรนี้ ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่นระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.39 2) คิดว่าองค์กรนี้ สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.37 3) รู้สึกว่าองค์กรนี้มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.36 4) ยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.33

ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานพิจารณารายด้านของระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ทำงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดระดับมากค่าเฉลี่ย 3.54 2) สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องระดับมากค่าเฉลี่ย 3.50 3) สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้สำเร็จทุกครั้งระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.49 4) ผลงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.46 5) ผลงานแต่ละครั้ง มีความผิดพลาดน้อยระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.39

ส่วนที่ 2 อิทธิพลความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบียงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	WH	OT	JS	AC	CC	PF	VIF
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.52	3.43	3.42	3.52	3.36	3.48	
ค่าเบียงเบนมาตรฐาน (SD)	0.648	0.660	0.645	0.651	0.655	0.679	
ความสุขในการทำงาน (WH)	-						2.18
ความไว้วางใจในองค์กร (OT)	0.809**	-					2.09
ความมั่นคงในงาน (JS)	0.768**	0.812**	-				2.15
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	0.816**	0.839**	0.842**	-			2.34
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (CC)	0.652**	0.729**	0.733**	0.758**	-		2.87
ประสิทธิภาพในการทำงาน (PF)	0.734**	0.661**	0.754**	0.737**	0.605**	-	3.12

*p < 0.05 **p < 0.01 ***p < 0.001

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.605 – 0.842 อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 ในอันดับต่อมาผู้วิจัยจึงทำให้การทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.09 – 3.12 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม									
	H1 (OT)	H2 (OT)	H3 (AC)	H4 (AC)	H5 (AC)	H6 (CC)	H7 (CC)	H8 (CC)	H9 (PF)	H10 (PF)
ความสุขในการทำงาน (WH)	0.793*** (.029)		0.811*** (.029)	-	-	0.644*** (.038)	-	-	-	-
ความไว้วางใจในองค์กร (OT)	-	-	-		0.850** (.028)	-	-	0.735*** (.035)	-	-
ความมั่นคงในงาน (JS)	-	0.794*** (.029)	-	0.834*** (.027)	-	-	0.722*** (.034)	-	-	-
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	-	-	-	-	-	-	-	-	0.706*** (.032)	-
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (CC)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.584*** (.038)
Adjusted R^2	0.654	0.659	0.665	0.708	0.702	0.423	0.537	0.531	0.541	0.365
F	755.380	771.698	729.591	967.399	942.497	293.597	463.255	452.108	472.040	229.906

*p < 0.05 **p < 0.01 ***p < 0.001

จากตารางที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ความถดถอย เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 65 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า มีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .793, p< 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

2. ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 65 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่ามีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .794, p<0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 66 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .811, p<0.001) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

4. ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 70 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .834, p<0.001) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

5. ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 70 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .850, p<0.001) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

6. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 42 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .644, p<0.001) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

7. ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน มีความสามารถในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 53 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .722, p<0.001) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

8. ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 53 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .735, p<0.001) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8

9. เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลาง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ โดยปฏิบัติตามสถิติทดสอบของ Baron & Kenny (1986) เมื่อควบคุมตัวแปรกลาง คือ ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน (β = .706, p<0.001) โดยมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9

10. เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ โดยปฏิบัติตามสถิติทดสอบของ Baron & Kenny (1986) เมื่อควบคุมตัวแปรกลาง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน (β = .584, p<0.001) โดยมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร จะชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงาน มีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในงาน ทำให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึกว่าตนเอง ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ภาคภูมิใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดความไว้วางใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัย กมลวรรณ โพธิ์วิทยากรและคณะฯ (2559) พบว่า ความสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย สุรมงคล นิ่มจิตต์ และประสพชัย พสุนนท์ (2557) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญญบุรี มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับข้อมูลความไว้วางใจขององค์กร ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงกันระดับปานกลาง ข้อมูลความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานจำเป็นกับองค์กรนี้ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ (2558) พบว่า ความสัมพันธ์ของทุกปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุชาติ เปรมสุริยา และคณะ (2554) พบว่า การจัดกิจกรรมกับลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่ดีขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงานในการประกอบอาชีพในมิติด้านจิตใจ ด้านความรู้และความสามารถ คนเก่งและความสุขในการทำงาน ถ้ามีความสุขแล้วผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะนิดา บุญญติพงษ์ (2561) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ (0.168) (2) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (0.241) (3) ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต(0.167) (4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (0.128) และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Warr (2007) กล่าวว่า การทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ท้าทายในงาน มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่สร้างบรรยากาศในกีทำงานอย่างมีความสุข เกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร เป็นต้น

ในขนาดเดียวกันความไว้วางใจองค์กร เป็นอิทธิพลในเชิงบวกกับพนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง และมีความไว้วางเนื้อเชื่อใจกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัย Nyhan & Marlowe (1997) พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงาน โดยเฉพาะหน้าที่การทำงานเป็นทีมงาน ด้วยการที่พนักงานต้องไว้เนื้อเชื่อใจกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากผลการวิจัย พนักงานในองค์กรจะต้องมีปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน จึงทำให้พนักงานทั้งหลายมีความไว้วางใจในองค์กร โดยองค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้องค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

ความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับพนักงานขององค์กรนั้น ด้วยการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มที่และเต็มความสามารถของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม รู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย เนตรนภา นั้นทพร วิญญู (2551) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปเรชั่น จำกัด โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงานมีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย ปนัดดา คีรินทร์ (ม.ป.ป) พบว่า ความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่นอกจากนี้จะเห็นและด้านบรรทัดฐาน เป็นต้น นอกจานี้องค์กรที่ทำงานมีความมั่นคงในงาน มีความสุข

กับการทำงาน และมีความไว้วางใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกับงานที่ทำ

ความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กรและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน กล่าวคือ พนักงานขององค์กรเห็นว่า องค์กรให้สิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ พร้อมกับให้สิ่งตอบแทน และสวัสดิการ ที่พนักงานต้องการได้ ซึ่งพนักงานเกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้พนักงานขององค์กรนั้น ๆ ทำงานจึงกว่าจะเกษียณอายุงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร สามารถแสดงได้ 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เกี่ยวกับ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย วรรณิภา นิลวรรณ (2554) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชัย กสิวาณิชยกุล (2557) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสุขอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับจิตใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหลายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษา เจริญโชควิทยา (2557) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กร ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และสอดคล้องวิจัย คณากร ไชยอุดรรุ่งเรือง และศรัญญา กันตะบุตร (2558) พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อมูลความผูกพันในองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรระดับมาก และด้านความผูกพันองค์กรความต่อเนื่อง คิดว่าองค์กรนี้ ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่นระดับปานกลาง เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tsai and Ghoshal (1998) พบว่าระดับความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจซึ่งเกิดขึ้นในระดับปานกลาง และส่งผลที่ดีกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดจากผสมผสานเกี่ยวกับทฤษฎีความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจ ความมั่นคงในงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยผ่านตัวแปรกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ใน 2 ลักษณะ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance Commitment) ที่จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานในบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นความแตกต่างในตัวแปรแต่ละด้านทำการศึกษาเพื่อสร้างความแตกต่างในเชิงทฤษฎี

2. ประโยชน์จากการวิจัยเชิงการจัดการ

2.1 ประสิทธิภาพของการทำงาน จะต้องเริ่มจากวิสัยทัศน์กว้างไกลของผู้บริหารขององค์กรต้องมีการปรับโครงสร้างให้คล่องตัวเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2.2 ความผูกพันและความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่สามารถทำให้พนักงานสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรเพื่อสร้างขวัญและกำลังในการทำงาน เป็นต้น

2.3 องค์กรภาครัฐและเอกชนควรสร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร เพราะถ้าพนักงานในองค์กรขาดแรงกระตุ้น ขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญกำลังใจการทำงาน ทั้งการจูงใจทางภายในและภายนอก ด้วยการให้รางวัล การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ จะมีผลกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเดียวกันกับบุคลากรในสายงานหรืออาชีพอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การที่ชัดเจนขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษา ดังนั้น จึงควรนผลการวิจัยนี้ไปศึกษาต่อยอดด้วยการทำงานวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจ และเพื่อนำไปพัฒนาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและทำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในงานวิจัยครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลวรรณ โพธิ์วิทยากรและคณะฯ (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2559.

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. ปริญญานิพนธ์คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์. (2548). แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะสังคมเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

คณากร ไชยอุดรรุ่งเรือง และศรัญญา กันตะบุตร (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2558.

คัชพล จั่นเพชร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) อิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559.

ชนะนิดา บุญญติพงษ์. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2561.

ชัชชัย กสิวาณิชยกุล. (2557). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2557.

ณัฐธัญ ถนัดรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

นิตยา เจียระนัยปรีเปรม. (2533). ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน. ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเสื้อผ้าเด็กในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

ประสพชัย พสุนนท์ (2553), สถิติธุรกิจ ,ศูนย์วิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น,กรุงเทพฯ

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณ นิลวรรณ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทา งาน. กรุงเทพฯ : สถาบนัราชภัฏสวนสุนันทา คณะวิทยาการจดัการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี. (2560). สถานการณ์แรงงานจังหวัดปทุมธานี ไตรมาสที่ 3 /2560.

_____ . (2560). รายงานวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานแรงงานจังหวัดปทุมธานี. http://pathomthani.Mol.go.th

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2559). เจาะลึกแรงงานอุตสาหกรรมไทยอีก 5 ปีข้างหน้า. ข่าวประชาสัมพันธ์. www.oie.go.th.

สุชาติ เปรมสุริยา และคณะ (2554). แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ยึดหลักพระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง วารสารวิชาการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2554.

สุรมงคล นิ่มจิตต์ และประสพชัย พสุนนท์ (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญญบุรี. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญญบุรี ปีที่ 9 เล่มที่ 2 เดือนพฤศจิกายน 2557.

ศิริรัตน์ นีสันเทียะและมัลลิกา สังข์สนิท (2554). ความผูกพัน ความไว้วางใจและการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้นของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิต. วารสารสุรนารีมหาวิทยาลัย ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2554.

ภาษาต่างประเทศ

Angle,C. (1981). Managerial process and organization behavior. New York: Scott, Foesman and Company

Armenio, R. and P. Cunha. 2008. “Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance.” Journal of Business 61(2008) : 739-752.

Balain, S. & Sparrow, P. (2009). Engaged to perform: A new perspective on employee engagement: Academic report. Centre for Performance-led HR, Lancaster University Management School.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986).The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. Administrative Science Quarterly, 19, pp. 533 - 546.

Diener, E.: 1984, 'Subjective Well-Being', Psychological Bulletin 95, pp. 542-575.

_____ . (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. American Psychologist, 55, 34–43.

Elangovan, A.R. & Shapiro, D.L. (1998). Betrayal of Trust in Organizations: Article Abstract. USA: Academy of Management.

Harter, J. K. & Schmidt, F. L. (2008). Conceptual versus empirical distinctions among constructs: implications for discriminant validity. Industrial and Organizational Psychology, 1, 36–39.

Herscovitch, L., & Meyer, J. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model, Journal of Applied Psychology, 87: 474–487.

Hewitt Associates LLC (2011). Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies, at www.hewitt.com. Accessed on March 25, 2013.

Gilbert, J. & Tang, T. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents, Public Personnel Management, 27(3), 321–338.

Kamter RM. (1993) Men and women of the corporation. 2nd ed. New York: Basic Books;.

Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review, 33(4), 499-517.

Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. European Journal of Work and Organizational Psychology, 14(3), 263-89.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. Academy of Management Review, 20: 709 –734.

Mayer RC, Schoorman FD. (1992) Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. Acad Manage J;35:671 – 84.

Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1997). Commitment in the Workplace. California, Sage Publications.

Nyhan, R.C. & Marlowe, H.A. (1997). Development and psychometric properties of the organisational trust inventory. Evaluation Review, 21 (5), 614-635.

Positioning (2016). คนไทยมีความสุขในการทำงานอันดับ 3 ในเอเชีย. สืบค้นออนไลน์วันที่ 16-02-2017.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). Organizational Behavior (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. and Camerer, C. (1998) 'Not So Different After All: A Cross-discipline View of Trust', Academy of Management Review 23(3): 393–404.

Steer, Richard. M.,G.R. Ingron, and R.T. Mowday (1985). Managing effective organization: Anintrodction. Boston : Kent Publishing

Steers, R.M. (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly. 1977. 22, 46-56.

_____ . & L.W. Porter. (1979). Motivation and Work Behavior. New York :McGraw-Hall Book Company.

Taro Yamane. (1997). Statisitic-An Introductory Analysis. 2nd Edition Tokyo Jonn Weatherhill.

W. Newstorm & Davis. (1993). Organizational behavior. Human Behavior At Work (9th ed). New York: McGraw-Hill.

Wright, A. T. and R. Cropnzano. (2009). "The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest." Organization Dynamics 33(4) : 338-354.