

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS IN WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE AT ASSUMPTION UNIVERSITY

วันชพร เล่าชะ¹⁾, ชินโสณ วิสิฐนิติกิจา²⁾

¹⁾นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต,

²⁾คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Wanatchaporn Laoha¹⁾, Chinnaso Visitnitikija²⁾

¹⁾Master Student of Business Administration. Kasem Bundit University

²⁾Faculty of Business Administration. Kasem Bundit University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 3) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ T - test, F - test (One - Way ANOVA), Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ รายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับความสำคัญมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ เงินเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน และพบว่าปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จ

ในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น สร้างความตระหนักถึงความสำคัญบทบาทตนเองในองค์กรและรับรู้เป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีการชื่นชมชมเชยบุคลากรเพื่อเป็นแรงบันดาลใจกับบุคลากรในการทำงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเพื่อจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรรับฟังปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ การแสดงการยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันจะทำให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงานร่วมกันและทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objective of this study is to examine: 1.) happiness in work 2.) level of organizational commitment of Assumption University's personnel 3.) To compare the relationship between the happiness of work of Assumption University's personnel classified by individual factors and 4.) Finding relationship between happiness in work with organizational commitment of Assumption University's personnel by using a set of 250 questionnaires as a mechanism for collecting data and using statistics to analyses the received data. In particular, percentage, mean, hypothesis in type of T -test, F-test (One-Way ANOVA), Correlation and Multiple Regression Analysis

The results showed that most respondents were female between the age of 26-35, marriage, educational level in bachelor degree, staff position, monthly income between 10,001-20,000 baht, and have a working period more than 10 years. Factors of the happiness in work of Assumption University's personnel in the aspects of relationship, passion, success and acknowledged are at a very important level. The level of organizational commitment of Assumption University's personnel in the aspects of reliability and accepted of organizational goals, the willingness to devote considerable effort to the benefit of the organization and the strong desire to maintain their membership of the organization. In overall, organizational commitment is at a very important level. The relationship between the happiness of work of Assumption University's personnel classified by individual factors, the different age, status, salary and age of employment are different organizational commitment of Assumption University personnel. But the different gender, education level, and positions are not difference in organizational commitment of Assumption University personnel. The happiness factor in work is related to organizational commitment of Assumption University's personnel at the same high

level, and found that happiness factor in work, in the aspects of relationship, passion, success and acknowledged are influenced to commitment of Assumption University's personnel as significant statistic at the level of .05

Suggestions: the executive of university should create a working atmosphere, to increase motivation and encouragement, to reduce conflicts that might be occurred, to create a sense of importance in their role with the organization, to recognize the goals of their assignment and to appreciate the personnel in order to motivated their working ability. In addition, to assign the work in correspondence with the ability of personnel for effective outcome and the executive should willingly recognize to problems, opinions and suggestions for more successful outcome. Performing equal recognition and appreciation of personnel, which will encourage them to work together and achieve good performance in the work.

Keywords: Happiness in the workplace, organizational commitment

บทนำ

ความสุขเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อวิถีชีวิตของเรา แต่ละคนตลอดทั้งชีวิตการสร้างความสุขในที่ทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์การเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์การมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีการที่จะช่วยให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน คือ การใช้วิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะทำให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์การทำให้เกิดความรักในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (Tzeng, 2002; Manion, 2003; Cowin and Hengstberger, 2006) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะมีความสุขที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสุขที่ได้ทำงานนั้นๆ ความสุขที่ได้พบปะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างๆ ก็ถือได้ว่าเป็นความสุขขั้นพื้นฐาน เนื่องจากงานเป็นสิ่ง

ที่ทุกคนต้องทำและพบเจอทุกวัน ถ้ามีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานก็จะเป็นความสุข ทำให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Gavin and Mason, 2004) จึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และพัฒนาองค์การต่อไป ความสุขมีความสำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดีคนเราก็สามารถหาความสุขได้จากหลายทาง (Warr, 2007) เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยความสุขถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการดำรงชีวิต คนที่มีความสุขจะแสดงให้เห็นได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงถึงอารมณ์เชิงบวกที่มีความร่าเริงเบิกบาน (Manion, 2003) และสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้อื่นได้รับรู้ได้ด้วย เมื่อมีพฤติกรรมที่ร่าเริง เท่ากับเป็นการมองโลกในแง่ดี ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสุขในการที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสุขกับ

เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ถ้ามีความรู้สึกที่ดีกับ การทำงานจะทำให้การทำงานราบรื่น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) เมื่อสภาวะจิตใจดีจะส่งผลให้สภาวะทางร่างกายดีตามไปด้วย

นอกจากความสุขในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถใช้นายอัตรการเข้า – ออกงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ แต่ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมบางอย่างบั่นทอนประสิทธิผลขององค์การ เช่น การไม่ใส่ใจงานที่ปฏิบัติ การขาดงาน การมาทำงานสายและการลาออก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์การ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การที่จะต้องจัดการบริหารองค์การ ให้เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์การต่อไปให้นานที่สุด (กัญธณัฐ คุรุทโนกล้า, 2556)

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
3. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
3. ปัจจัยความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ขอบเขตของการศึกษา

- ด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อาศัยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ส่วนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้นำแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

- ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำนวน 600 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณตามหลัก

ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน

- ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน มิถุนายน – เดือนกันยายน พ.ศ. 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

- การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอินเทอร์เน็ต

- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม

เพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ จำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

โครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ โดยใน ส่วนข้อมูลส่วนที่1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert, 1932: 1-55) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้ มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สำคัญมาก

ระดับ 3 หมายถึง สำคัญปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สำคัญน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของ แต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

การตรวจแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ได้ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจข้อความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้องครบถ้วนตามประเด็นที่ศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวแทน จำนวน 30 คน นำผลมาปรับปรุงอีกครั้ง ก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำ

การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

โดยใช้สูตร $IOC = \sum \frac{R}{N}$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ -1 หมายถึง ข้อคำถาม ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ โดยมีค่า IOC เท่ากับ .90

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (1984, 161 อ้างอิงถึงใน กัลยา วาณิชยบัญชา, 2548) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม

โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .90

- การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ใน

การทดสอบสมมติฐานด้วย T - test, F - test (One Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และอายุงานมากกว่า 10 ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

จากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญรายด้าน อยู่ในระดับสำคัญมาก 4 ปัจจัย คือ ความรักในงาน ($\bar{x} = 4.00$) ความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.99$) การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.86$) และการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 3.84$) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

จากการวิจัยข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{x} = 4.04$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับความสำคัญมาก จำนวน 3 ด้าน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x} = 4.11$) ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.02$) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T - test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.135 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ดังนี้

ผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำแนกตามช่วงอายุพบว่า บุคคลที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 26 ปี กับอายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี กับอายุ 46-55 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของบุคคลที่มีสถานะภาพครอบครัว โสดกับสมรส และสมรสกับหม้าย/หย่าร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญตามระดับการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พบว่าบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำแนกตามรายได้พบว่า บุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001-20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพบว่า บุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อผลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำแนกตามอายุงานพบว่า บุคคลที่มีอายุงาน 1-3 ปี กับอายุงาน 4-6 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญด้วยค่า F - test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.274 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าตำแหน่ง

งานแตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

จากการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ($r = 602$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน ($r = 548$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ($r = 479$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

จากการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมากที่สุด (Beta = .334) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Beta = .257) และด้านความสำเร็จในงาน (Beta = .160) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ไม่แตกต่างกัน และข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ 26-35 ปี สถานภาพสมรส ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และอายุงานมากกว่า 10 ปีที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับพบว่า ภาพรวมมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญอยู่ในระดับสำคัญมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม (2555) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์

ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

ปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านรายได้ และด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา เสียงเจริญ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอายุ ด้านสถานภาพ ด้านรายได้ และด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นได้ตรงกับความต้องของบุคลากรมากที่สุด จากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ควรให้ความสำคัญในเรื่องการเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานองค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี ไม่มีสะดุดลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

2. ด้านความรักในงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการกระตือรือร้นในการทำงานและมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ตระหนักถึงความสำคัญ

ของบทบาทตนเองในองค์กร และรู้เป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนั้นควรทำงานได้อย่างมืออาชีพ ผลลัพธ์ก็จะส่งผลดีให้กับตัวบุคลากรและผู้บริหาร เมื่อบุคลากรมีความรักในงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารจะต้องมีการชื่นชมบุคลากรเพื่อเป็นแรงบันดาลใจกับบุคลากรในการทำงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงานที่ทำท้ายกับบุคลากรให้สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้ตรงกับบุคคลเพื่อจะได้งานที่มีประสิทธิภาพไม่ทำทนายบุคคลคนใดคนหนึ่งมากเกินไปจนเกินความสามารถของตัวบุคคลนั้น เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการฟังปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี การแสดงการยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันจะทำให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงานร่วมกัน และทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในการอธิบายถึงความพึงพอใจ ความผูกพัน ความสุข เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ประสบความสำเร็จเป็นมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัณฐณัฐร์ ครุฑใจกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา เสียงเจริญ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน, ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กากิจการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจวรรณ พชรพงศ์พรหม. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- Cowin, L. S., and Hengstberger-Sims, C., (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *Journal of Nursing Administration*, 43 (1), 59–70.
- Gavin, J. H., and Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379-392.
- Likert, RA. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes, *Arch Psychological* 25(140): 1 – 55.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33 (5), 293-299
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications. 727-728.
- Tzeng, H.-M., (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 867–878.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.