คณะวิทยาการจัดการ
Faculty of Management Science

QS STARS RATING SYSTEM 2019 ★★★★

รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564

"Management in next normal: transformative prospection"

วันที่ 18 มิถุนายน 2564

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รูปแบบการประชุม แบบ Video Conference ผ่านระบบ ZOOM Cloud Meeting

รายงานสืบเนื่อง
การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564
“Management in next normal: transformative prospection”

ปีที่เผยแพร่ กรกฎาคม 2564

เผยแพร่และจัดทำโดย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120
โทร 0-3259-4028 โทรสาร 0-3259-4027
e-mail: mssuconf@gmail.com

แหล่งเผยแพร่ www.ms.su.ac.th

สงวนลิขสิทธิ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ
National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564
"Management in next normal: transformative prospection".-- เพชรบุรี :
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.
1060 หน้า.

1. การจัดการธุรกิจ. I. ชื่อเรื่อง.

658
ISBN 978-974-641-784-6

คำสั่งคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ 26 /2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564

ตามที่คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564 ในวันศุกร์ที่ 18 มิถุนายน 2564 เพื่อเป็นเวทีการนำเสนองานวิชาการ วิจัย และผลงานสร้างสรรค์ ในระดับชาติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ดังผู้รายนามต่อไปนี้

1.	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ประธานกรรมการ
2.	ศาสตราจารย์ ดร.บุษบา กนกศิลปธรรม	กรรมการ
3.	ศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ศรีอมรศักดิ์	กรรมการ
4.	รองศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร	กรรมการ
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ	กรรมการ
6.	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทึก	กรรมการ
7.	รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา	กรรมการ
8.	รองศาสตราจารย์ ดร.นันทนิตย์ วานิชาชีวะ	กรรมการ
9.	รองศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์ภูดิท เตชาติวัฒน์	กรรมการ
10.	รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์	กรรมการ
11.	รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	กรรมการ
12.	รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน	กรรมการ
13.	รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล อ้นแฉ่ง	กรรมการ
14.	รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	กรรมการ
15.	รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกิจ สุทธิเรืองวงศ์	กรรมการ
16.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์	กรรมการ
17.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ	กรรมการ
18.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์	กรรมการ
19.	รองศาสตราจารย์ เอมอร เจียรมาศ	กรรมการ
20.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทหญิง ดร.เกิดศิริ เจริญวิศาล	กรรมการ
21.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พรรณราย	กรรมการ

22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ กรรมการ
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกตุวดี สมบูรณ์ทวี กรรมการ
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต กรรมการ
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศราพร พรหมนิมิตกุล กรรมการ
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ กรรมการ
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตศักดิ์ พุฒจร กรรมการ
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน กรรมการ
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคคะวณิชชา กรรมการ
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐนา ลีฬหรัตนรักษ์ กรรมการ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุดา พุฒจร กรรมการ
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกฤต สังข์เฉย กรรมการ
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิกร ม่วงศรเขียว กรรมการ
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป ฉัตรสุภางค์ กรรมการ
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข กรรมการ
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข กรรมการ
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ จันทร์ใหม่มูล กรรมการ
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ กรรมการ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ ยางกลาง กรรมการ
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญรดี จันทร์ภิวัฒน์ กรรมการ
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีรัตน์ สุขเกษม กรรมการ
42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสินี บุญมีศรีสง่า กรรมการ
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระชานนท์ ทวีผล กรรมการ
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระบิล พ้นภัย กรรมการ
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนียา บังเมฆ กรรมการ
46. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี อึ้งโพธิ์ กรรมการ
47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม กรรมการ
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ กรรมการ
49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระ ศรีโยธิน กรรมการ
50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว กรรมการ
51. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล กรรมการ
52. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา ตันจันทร์พงศ์ กรรมการ
53. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย ดีเลิศ กรรมการ
54. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิรัตน์ กิตติพงษ์วิเศษ กรรมการ
55. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์ กรรมการ
56. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ พวงยาณี กรรมการ
57. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา กรรมการ
58. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพงศ์ พีระเชื้อ กรรมการ
59. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา สโรบล กรรมการ

60.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาชว์ภูริชญ์ น้อมเนียน	กรรมการ
61.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทนุผล	กรรมการ
62.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จอมภัค คลังระหัด	กรรมการ
63.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร	กรรมการ
64.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงสุดา ภู่สว่าง	กรรมการ
65.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภนนท์ หอมสุด	กรรมการ
66.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรพล พินิจ	กรรมการ
66.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อริสสา สะอาดนัก	กรรมการ
67.	อาจารย์ ดร.กฤษฎา พรประภา	กรรมการ
68.	อาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม	กรรมการ
69.	อาจารย์ ดร.ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	กรรมการ
70.	อาจารย์ ดร.ชิษณุพงศ์ ศิริโชตินิศากร	กรรมการ
71.	อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์	กรรมการ
72.	อาจารย์ ดร.ฐิติมา เวชพงศ์	กรรมการ
73.	อาจารย์ ดร.ดวงกมล บุญแก้วสุข	กรรมการ
74.	อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล	กรรมการ
75.	อาจารย์ ดร.ธีร์นวัช สุขวิลัยหิรัญ	กรรมการ
76.	อาจารย์ ดร.นพดล โตวิชัยกุล	กรรมการ
77.	อาจารย์ ดร.นพรัตน์ บุญเพียรผล	กรรมการ
78.	อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา	กรรมการ
79.	อาจารย์ ดร.ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์	กรรมการ
80.	อาจารย์ ดร.ปริญญา นาคปฐม	กรรมการ
81.	อาจารย์ ดร.ปริญญา หรุ่นโพธิ์	กรรมการ
82.	อาจารย์ ดร.พลอย สุดอ่อน	กรรมการ
83.	อาจารย์ ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์	กรรมการ
84.	อาจารย์ ดร.ภวินท์ธนา เจริญบุญ	กรรมการ
85.	อาจารย์ ดร.เมษ์ธาวิน พลโยธี	กรรมการ
86.	อาจารย์ ดร.รักชนก โสภาพิศ	กรรมการ
87.	อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	กรรมการ
88.	อาจารย์ ดร.วงศ์ลัดดา วีระไพบูลย์	กรรมการ
89.	อาจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	กรรมการ
90.	อาจารย์ ดร.วัชระ เวชประสิทธิ์	กรรมการ
91.	อาจารย์ ดร.ศรายุทธ แสนมี	กรรมการ
92.	อาจารย์ ดร.ศิริพร เผือกผ่อง	กรรมการ
93.	อาจารย์ ดร.สัจจวัฒน์ จารึกศิลป์	กรรมการ
94.	อาจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี	กรรมการ
95.	อาจารย์ ดร.สุนี คำนวลศิลป์	กรรมการ
96.	อาจารย์ ดร.อรยา พรเอี่ยมมงคล	กรรมการ

97.	อาจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร	กรรมการ
98.	อาจารย์ ดร.อัฏฐมา บุญปาลิต	กรรมการ
99.	อาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร	กรรมการ
100.	ดร.จิรภิญญา สันนิภางกูร	กรรมการ
101.	นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม	เลขานุการ
102.	นายเอกพันธ์ หวานใจ	ผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2564

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุทธะนันท์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สารบัญ

หน้า

A STUDY OF THE NEW TREND IN CANNABIS USE
Valentine Legris..... 1

อิทธิพลของการรับรู้ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมต่อการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจผลิตยางพาราเพื่อการส่งออก
ชนิตา เหตุทอง และ ปาริชาติ มณีมัย..... 14

BUYING BEHAVIOR OF LGBTQ+ IN FASHION INDUSTRY
Elsa Iman Micheline Deyris, Arlisa Suphannaphob ,
Ariyaporn Nunthiphatprueksa, Panthila Lerttanakul..... 29

รูปแบบการพัฒนาธุรกิจออนดีมานด์โลจิสติกส์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล
ญาณิน พัดโสภา 42

การคัดเลือกบริษัทผู้ให้บริการขนส่ง โดยการวิเคราะห์ตามลำดับชั้น AHP กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด
เฉลียว บุตรวงษ์ และ สาวิตรี จำปานิล 57

ปัจจัยการยอมรับการใช้บริการคาร์แชริ่งในกรุงเทพมหานคร
ปวีณา ร่วมชาติ..... 70

ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงานผ่านความสุขในการทำงาน
นันทพร ทองลิ้ม และ ชวนชื่น อัคคะวณิชชา..... 83

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อผลิตภัณฑ์ความงามออร์แกนิคของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
รวิษฎา วงค์ศรีทา และ ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร..... 96

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อขนมฝากขาย ร้านกาแฟคาเฟ่ อเมซอน ของผู้บริโภคในจังหวัดสุพรรณบุรี
มณฑิกา ปรีติประสงค์ และ ประพล เปรมทองสุข..... 114

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ประกอบการร้านกาแฟและผู้ใช้บริการร้านกาแฟต่อนโยบายลดขยะพลาสติกตามโรดแมปการจัดการขยะพลาสติก พ.ศ. 2561 – 2573
ภัทรมณฑ์ เรืองศรี และ สวรรยา ธรรมอภิพล..... 131

ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน

THE EFFECTS OF WORKPLACE RELATIONSHIPS AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION THROUGH HAPPINESS AT WORK

นันทพร ทองลิ้ม [1] และ ชวนชื่น อัคคะวณิชชา [2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน โดยศึกษาจากพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก จำนวน 288 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลบวกต่อความตั้งใจลาออก แต่ในขณะที่ความสุขในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงไทยเขตพื้นที่ตะวันตก

คำสำคัญ : สัมพันธภาพในที่ทำงาน, ความไม่มั่นคงในงาน, ความตั้งใจลาออกจากงาน, ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objective of this study is to study the effect of workplace relationships and job insecurity on turnover intention through happiness at work. The samples are 288 Krungthai bank employees in the western region. Data are collected by questionnaires. Data are analyzed by using percentage statistics, frequency distribution, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression. The results of the study show that supervisor relationship and coworker relationship positively affecting the happiness at work, and job Insecurity negatively affecting the happiness at work. And the results of the study show that job insecurity positively affecting the turnover intention, but while happiness at work negatively affecting the turnover intention of Krungthai Bank employees in western areas.

Keywords: Workplace Relationships, Job Insecurity, Turnover Intention, Happiness at Work

[1] นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริการธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1. บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นจึงถูกพูดถึงในหลาย ๆ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ นอกจากองค์กรที่จะต้องปรับตัว พนักงานในองค์กรก็จำเป็นต้องปรับตัวด้วยเช่นกัน เพราะพนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินต่อไปได้ ที่ปัจจุบันเรียกว่า ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ ถ้าองค์กรใดมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้องค์กรพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการแข่งขันของพนักงานทั้งภายใน ภายนอกองค์กร รวมไปถึงเทคโนโลยี จึงมีการแข่งขันสูงมาก ในปัจจุบันหลายองค์กรจึงมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้ความรู้กับพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปรับตัวได้ทันเหตุการณ์ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้

ความสุขในการทำงาน เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจ ที่มีต่องานที่ทำเป็นความรู้สึกทางบวก มีพลัง มีความสนุกสนาน มีความเพลิดเพลินกับงานที่ทำ รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และได้รับโอกาสพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความภูมิใจในงาน ได้ร่วมทำงานกับคนดี มีหัวหน้างานที่เข้าใจมีเมตตา มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือและมีความจริงใจ (จินดาวรรณ รามทอง, 2558) ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วนั้น องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากความสุขของพนักงาน กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงาน การลาออกลดลง นำมาซึ่งผลกำไรและความยั่งยืนขององค์กร มีการศึกษาของ Gray (2007) พบว่า สถานที่ทำงานที่เต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เพราะถ้าพนักงานมีความรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้เต็มศักยภาพ ผลประกอบการขององค์กรก็จะดีขึ้นด้วย รวมไปถึงการแสดงถึงอารมณ์ทางบวกในการทำงาน การกระตือรือร้นในการทำงาน ความสนุกสนานกับงานที่ทำโดยไม่มีความวิตกกังวล เป็นความรู้สึกที่เพลิดเพลินกับงานที่ทำ และรู้สึกยินดีกับการทำงานของตน รู้สึกอยากที่จะทำงาน และทำงานอย่างมีชีวิตชีวา หรืออาจรวมไปถึงการตื่นมาในตอนเช้าพร้อมกับความรู้สึกที่อยากจะไปทำงาน การแสดงออกถึงอารมณ์ทางบวก คือ ไม่ซึมเศร้า ยิ้มแย้มแจ่มใส จิตใจเบิกบาน ไม่รู้สึกว่าเป็นการไปทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ชนิกา ตู้จินดา, 2552)

ดังนั้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้น ปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่ามีความสุขก็จะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานก็จะหมดไป กลายเป็นการร่วมสนุก กับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี การมีสุขภาพจิตที่ดีนั้นก็ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016)

นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และกับเพื่อนร่วมงานแล้ว ความไม่มั่นคงในงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน Silla et al. (2008) พบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความทุกข์ทางด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Burgard and Seelye (2017) พบว่า การรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงานที่เกิดขึ้น

อย่างต่อเนื่องนั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความทุกข์ทรมานทางด้านจิตใจในหมู่แรงงานของสหรัฐ นอกจากความไม่มั่นคงในงานจะส่งผลต่อความสุขทางด้านจิตใจแล้วนั้น ยังพบอีกว่าความไม่มั่นคงในงานนั้นยังมีผลต่อความตั้งใจลาออกอีกด้วย Günalan and Ceylan, (2015) พบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจใน การลาออกจากงานในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Sora, Caballer, and Peiro (2010) ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรในทิศทางตรงกันข้าม แต่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางเดียวกัน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของสัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ความไม่มั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก รวมทั้งการศึกษาถึงอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก และศึกษาถึงอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก ซึ่งการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าใจรูปแบบความสุขในการทำงานของพนักงาน ให้มีชีวิตชีวาในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพดี ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงานทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของ สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ความไม่มั่นคงในงาน ความสุขในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของสัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ความไม่มั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และ ความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาตามแนวคิดของ Maenapothi (2007) เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงาน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การสามารถช่วยสร้างและเพิ่มระดับของ ความสุขส่วนบุคคลเมื่อพวกเขาทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าสามารถสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้ 2 วิธี คือมีการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องอุทิศตนเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานด้วยเช่นกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน (Supportive Supervisors) การได้รับการ สนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน จะทำให้บุคคลรู้สึกผ่อนคลายและส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยหัวหน้างานที่ดีนั้นจะให้ความใส่ใจต่อบุคคลให้อิสระทางความคิด กระตุ้นให้บุคคลเกิดการพัฒนา แต่ยังคงใส่ใจในผลงานของบุคคล และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่องค์กรสามารถทำได้ โดยในงานวิจัยของ Phathara, Mohmad and

Abdul (2014) ได้ศึกษาเรื่อง กรอบแนวคิดแห่งความสุขในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกรอบแนวคิดแห่งความสุขในการทำงานเนื่องจากความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อเพิ่มผลผลิตในองค์กร ผลการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในอนาคต โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน เงินเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 : สัมพันธภาพต่อหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน และ ความสุขในการทำงาน

สำหรับปัจจัยการสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สร้างการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงานและริเริ่มในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพของงานให้ดีมากยิ่งขึ้น (Shrivastava et al., 2006) เป็นการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานโดยมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การให้ความไว้วางใจ การแบ่งปันข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ (Parker et al., 2006) ซึ่งก่อให้เกิดการนำเสนอแนวคิดและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ของพนักงาน (Isabel and Ma, 2014) ซึ่ง การสร้างการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ในระยะยาว นำไปสู่การทำงานร่วมกันที่มากขึ้น และกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนทางอารมณ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน (Gouldner, 1960)

สมมติฐานที่ 2 : สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงาน และความสุขในการทำงาน

จากงานวิจัยของ Annabelle (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและการทำงาน เป็นงานวิจัยเชิงสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพงานและความพึงพอใจในงาน โดยการศึกษามุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในงาน และจากงานวิจัยของ Burgard and Seelye (2017) พบว่า การรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความทุกข์ทรมานทางด้านจิตใจในหมู่แรงงานของสหรัฐ และปัจจัยด้านความไม่มั่นคงในงานยังมีผลกระทบโดยตรงต่อความสุขในการทำงานอีกด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในงานและความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคง มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ความมั่นคงของหน่วยงานที่ท่านทำงาน สอดคล้องกับ Maslow (1954) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดหรืออาจเกิดแก่ ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิ เสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความคาดหวังของตน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน จากการวิจัยของ Barnard (2014) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การปรับปรุงแบบสอบถามความไม่มั่นคงในงานในแอฟริกาใต้

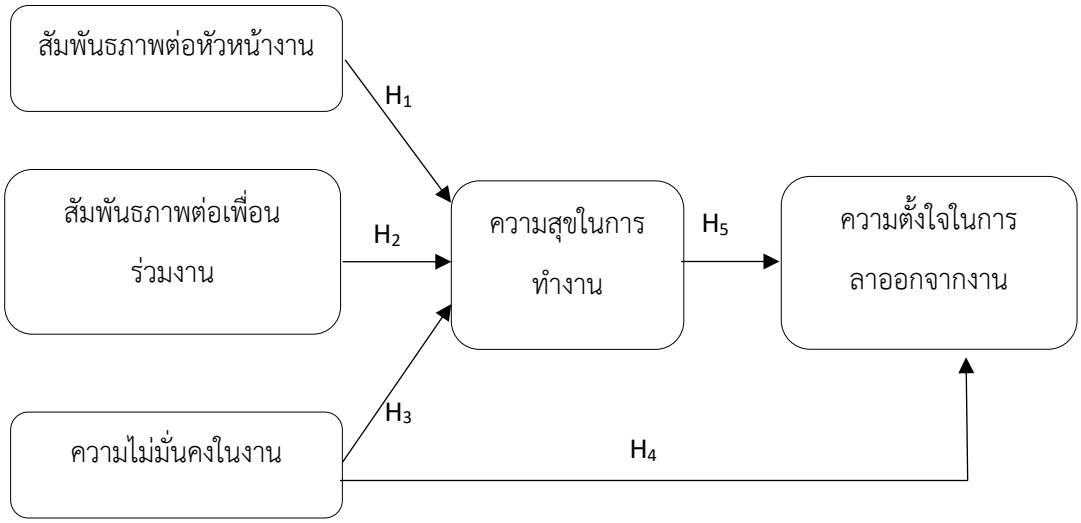
ให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้นโดยผลการวิจัยพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจงานงาน

สมมติฐานที่ 4 ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความความสุขในการทำงาน และ ความตั้งใจในการลาออกจากงาน

จากงานวิจัยของ ศศิธร เหล่าเท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออก งานวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานที่เกิดจากการจัดกิจกรรมความสุขในองค์กรตามแนวทางแห่งความสุข 8 ประการด้วยมิติแห่งความสุขครอบคลุมทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงานนอกจากนี้ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถมีความรักในองค์กร และจากงานวิจัยของ Kawchaisa (2016) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สมมติฐานที่ 5 ความความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงอิทธิพลของสัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ความไม่มั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ร่วมถึงอิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน และอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่กาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม เพชรบุรี ราชบุรี และสมุทรสาคร มีพนักงานรวมทั้งหมด 1,016 คน (ข้อมูลจำนวนพนักงาน ปี 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกของประเทศไทย โดยคำนวณจากสูตร ทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1967) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนสมาชิกของประชากร

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

จากสูตรสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$= \frac{1,016}{1+1,016(0.05)^2}$$

$$= 287.00565$$

เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวน 288 คน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยให้จำนวนพนักงานธนาคารกรุงไทยเขตพื้นที่ภาคตะวันตกเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิแล้ว จะทำการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย เนื่องจากพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกสามารถเก็บข้อมูลได้ตามสะดวกในวันที่พนักงานเข้าทำงานหรือในขณะที่ผู้วิจัยพบเจอในวันที่เข้าไปทำการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้ศึกษาจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สังกัดหน่วยงาน เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก มีข้อ คำถามจำนวน 7 ข้อ โดยปรับปรุงมาจาก อรรถพร คงเขียว (2554) เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบมาตรส่วน 5 ระดับ (Likert Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามนี้ใช้วัด ระดับของ

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ ปรับปรุงมาจาก สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ มาตรส่วน 5 ระดับ (Likert Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความไม่มั่นคงในงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความไม่มั่นคงในงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย Guo, et.al. (2010) ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ มาตรส่วน 5 ระดับ (Likert Rating Scale)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความตั้งใจในการลาออกจากงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความตั้งใจในการลาออกจากงาน มีข้อ คำถามจำนวน 6 ข้อ ปรับปรุงมาจาก ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ มาตรส่วน 5 ระดับ (Likert Rating Scale)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเนื้อหา กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟ่า จากการดำเนินการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด จากพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครปฐม ได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มีค่าอยู่ระหว่าง 0.839 – 0.944 ซึ่งได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.7 สามารถนำไปใช้งานได้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2553)

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนประกอบ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามผ่าน ระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคู่ไปกับ การแจกแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง ธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่าน ทางของ e-mail องค์กรไปยังกลุ่มเป้าหมาย คือ ธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสมุทรสาคร
4. ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 4 สัปดาห์ ซึ่ง ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยพิจารณาตามประเภทของตัวแปร
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ ข้อมูลในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปรและการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป SPSS เข้ามาช่วยในการประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ผล ซึ่งสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในส่วน การหาค่าทางสถิติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 207 คิดเป็นร้อยละ 71.88 อายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 สถานภาพสมรส จำนวน 160 คิดเป็นร้อยละ 55.56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 130 คิดเป็นร้อยละ 45.14 ตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ จำนวน 101 คิดเป็นร้อยละ 35.07 สังกัดหน่วยงานสำนักงานเขตนครปฐม จำนวน 63 คิดเป็นร้อยละ 21.88 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 161 คิดเป็นร้อยละ 55.90

ผลการวิเคราะห์ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ความตั้งใจในการลาออกจากงาน และความไม่มั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 มีระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพต่อหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 มีระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.54 และมีระดับความคิดเห็นต่อความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.70

ผลการวิเคราะห์ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ก่อนทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 และไม่ต่ำกว่า 0.80 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดภาวะที่เรียกว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ดังนั้นจึงทำการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ต่อไป (Stevens, 1992)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกในเชิงบวก ได้แก่ สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกในเชิงลบ ได้แก่ ความไม่มั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกในเชิงบวก ได้แก่ ความไม่มั่นคงในงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกในเชิงลบ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

ปัจจัย	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.219	0.213		5.733	0.000*		
สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน	0.457	0.040	0.492	11.316	0.000*	0.631	1.585
สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	0.322	0.045	0.304	7.092	0.000*	0.649	1.541
ความไม่มั่นคงในงาน	-0.176	0.031	-0.212	-5.754	0.000*	0.876	1.142
R = 0.813	R^2 = 0.661	Adj. R^2 = 0.659	SEE = 0.478				
F = 184.805	Sig. = 0.000						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

ปัจจัย	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.589	0.401		3.963	0.000*		
ความสุขในการทำงาน	-0.261	0.075	-0.172	-3.477	0.001*	0.785	1.274
ความไม่มั่นคงในงาน	0.726	0.062	0.576	11.652	0.000*	0.785	1.274
R = 0.673	R^2 = 0.453	Adj. R^2 = 0.449	SEE = 0.919				
F = 118.148	Sig. = 0.000						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญในการนำสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : สัมพันธภาพต่อหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพต่อหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำองค์การสามารถช่วยสร้างและเพิ่มระดับของ ความสุขส่วนบุคคลเมื่อพวกเขาทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Maenapothi, 2007) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khoa et al. (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลในเวียดนาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเก็บแบบสอบถามจากพยาบาลจำนวน 303 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้าส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน และส่งผลต่อการลดความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 : สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ไม่สามารถที่จะทำสำเร็จเพียงลำพังได้ ต้องมีสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตธี จันทรโคลิกา (2557) พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวชาวประมงให้ความสำคัญกับความเป็นมิตร การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมการแบ่งส่วนหน้าที่กัน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 3 ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือหากพนักงานรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทุกข์ทรมานทางด้านจิตใจ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Annabelle (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและการทำงาน เป็นงานวิจัยเชิงสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพงานและความพึงพอใจในงาน โดยการศึกษามุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน นั่นคือหากพนักงานรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในงาน จะส่งผลถึงความคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Maslow, 1954) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Guo, et.al. (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การปรับปรุงแบบสอบถามความไม่มั่นคงในงานในแอฟริกาใต้ ให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้นโดยผลการวิจัยพบว่าความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจงานงาน

สมมติฐานที่ 5 ความความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน นั่นคือผู้บริหารสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รัก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kawchaisa (2016) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อจำกัดในงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูล ณ จุดเวลาหนึ่ง อาจทำให้ผลวิจัยที่ได้ของผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน อาจทำให้ไม่ได้ความแน่นอนอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเก็บข้อมูลในลักษณะการวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อที่จะได้ข้อมูล เชิงลึกหรือปัญหาจากการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก

ข้อเสนอแนะสำหรับประโยชน์การนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวก ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูล การประสานงานมีความสะดวกมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ซึ่งวิธีนี้เป็นสิ่งที่สามารถธำรงรักษาพนักงานที่ดี มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานในเชิงบวก เนื่องจากในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะองค์การที่เน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยี พร้อมกับการให้บริการลูกค้าเพื่อให้เกิดความประทับใจสูงที่สุด การสร้างความสุขให้กับพนักงานนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร รวมทั้ง การตระหนักถึงปริมาณงานที่มอบหมายนั้นมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและจำนวนคนหรือไม่ หากเหมาะสมก็ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้งานที่ออกมานั้นดีมีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เป็นองค์กรที่น่าอยู่ เพิ่มความดึงดูดให้มีผู้สนใจร่วมทำงานในองค์กรมากขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจการลาออกจากงานของ คือ ความสุขในการทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งองค์กรสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ สร้างแนวทางการดำรงรักษาพนักงานเดิมที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปสร้างแรงจูงใจให้ บุคคลภายนอกที่มีคุณภาพเกิดความสนใจที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์กรต่อไป

4. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน มีค่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ß) มากกว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นหากองค์กรจะพัฒนาความสุขในการทำงาน ควรเน้นที่สัมพันธภาพต่อหัวหน้างานมากกว่าสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อสะท้อนให้เห็นความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรความไม่มั่นคงในงานให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยในเรื่องของความไม่มั่นคงในงานนั้นยังมีอยู่น้อย

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

กฤตธี จันทรโคลิกา. (2557). "การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัติ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี." การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จินดาวรรณ รามทอง. (2558). "ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชนิกา ตู้จินดา. (2552). Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. เข้าถึงได้จาก http:www.thaihealth.or.th/nod/12827.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)." การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศศิธร เหล่าเท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). "อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน." มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7, 2: 988 – 1006.

Annabelle, K. (2014). Happiness and Work. Germany: Institute for the Study of Labor.

Barnard, N. B. (2014). "The validation of a revised version of the Job Insecurity Scale in South Africa." Economic and Management Sciences, North-West University.

Burgard, S., and Seelye, S. (2017). "Histories of Perceived Job Insecurity and Psychological Distress Among Older U.S. Adults." Society and Mental Health, 7, 1.

Dasa, C. (2009). Happy Workplace. Available from http://www.il.mahidol.ac.th/th/ images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdfGray.

Gouldner, A. (1960). "The norm of reciprocity A preliminary statement." American Sociological Review, 25: 161-178.

Gray, R. (2007). A climate of success: Routledge. London: Routledge.

Guo, H. H., Cynthia, L., Susan, A., Zhenxiong, C., and Xiaopeng, R. “A Mediator of Cognitive Job Insecurity and Employee Outcomes Relationships.” Affective Job Insecurity, 40(1): 20 – 39.

Günalan, M., and Ceylan, A. (2015). "The mediating effect of organizational support between job insecurity and turnover intention in private hospitals." International Journal of Business and Management, 10, 10: 74.

Isabel, M., and Ma, P. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. Personnel Review, 43(2): 184 – 208.

Jaitha, A. (2016). Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms. Pathum Thani.

Kawchaisa, N. (2016). "Khwam suk nai kanthamngan læ khwam phukphan to ongkon khong phanakngan nai borisat nam khao læ chat chamnai sinkha [Work Happiness And Organization Commitment In One Import And Distribution Company." Unpublished master's thesis, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

Khoa, T., Phuong, V., Thao, T. U., and N.B., T. (2018). "The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam." Behav Sci (Basel), 8, 12: 109.

Maenapothi, R. (2007). "Happiness in the Workplace Indicator." Master's Thesis. Human Resource Development, National Institute of Development Administration.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York, NY: Harper & Row Publishers.

Phathara, W., Mohmad, S., and Abdul, H. (2014). "A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace." Asian Social Science, 11, 2: 78 – 88.

Parker, S. K., Williams, H. M., and Turner, N. (2006). "Modeling the antecedents of proactive behavior at work." Journal of Applied Psychology, 91, 3: 636–652.

Shrivastava, A., Bartol, K., and Locke, E. (2006). "Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance." The Academy of Management Journal, 49, 6: 1239 – 1251.

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., and De Witte, H. (2009). "Job insecurity and well-being: Moderation by employability." Journal of Happiness Studies, 10, 6: 739.

Sora, B., Caballer, A., and Peiro, J. M. (2010). "The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence." International Labour Review, 149, 1: 59-72.

Stevens, J. P. (1992). Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences. NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale.

Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row.

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร