

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย

Causal Relationship Between Happiness at Work and Organizational Commitment of Personnel in
Central Traffic Operating Division, State Railway of Thailand

จิราพร รัศมีฉาย¹

Jiraporn Ratsameechay

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยใช้ประชากรจำนวน 80 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า สถานภาพและรายได้เฉลี่ยส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพล พบว่า ตัวแปรย่อยของความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การรถไฟแห่งประเทศไทย

¹ นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study aimed to describe the level of happiness at work and organizational commitment, compare personal factors with organizational commitment of personnel in central traffic operating division, the causal relationship between happiness at work and organizational commitment of personnel in central traffic operating division, State Railway of Thailand. The research was conducted on a population of 80 people via reliability-tested questionnaire. The data were analyzed by mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The organizational commitment was at high level. Personal factors, namely, marital status and average income, caused different viewpoint on organizational commitment. The positive emotion subvariable of happiness at work had the greatest influence on organizational commitment, followed by life satisfaction.

Key words: Workplace Happiness, Organizational Commitment, State Railway of Thailand

ความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร สะท้อนถึงการยอมรับในวัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน เมื่อบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้องค์กรเติบโตได้อย่างรวดเร็ว (Strirayap, 2020) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการ โดยจะแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เช่น การไม่ตรงต่อเวลา การขาดงาน การลางานบ่อยครั้ง ขาดความรับผิดชอบต่อการทำงาน และการลาออกจากการเป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งความผูกพันจะส่งผลต่อการทำให้สมาชิกขององค์กรแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร (Rakjiam, 2021)

ปัจจัยที่จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีหลายปัจจัย เช่น วัฒนธรรมองค์กร (Hongsuwannakun, 2019) ความไว้วางใจในองค์กร ความมั่นคงในงาน (Bunchuay & Jesdalak, 2018) ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน (Tormeerit, 2016) และความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และสร้างสรรค์ เปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rattanasorn, 2020) บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถจะต้องมีความสุขในงาน เนื่องจากความสุขจากการทำงานมีผลบุคลากรสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมรับมือกับความท้าทายต่างๆ ได้ดี (Chalongbun, 2018) หากองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันความรัก รวมทั้งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้บุคลากรมีความต้องการจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Thongmak, 2017)

เนื่องจากการรถไฟฟ้า เป็นหน่วยงานที่คอยให้บริการประชาชนทั่วไป บุคลากรในฝ่ายปฏิบัติการเดินรถจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นการรถไฟฟ้า จึงต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากรโดยการทำงานที่มีความสุขจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร จากการที่ได้ทำการสังเกตและสัมภาษณ์บุคลากรในบางส่วนในส่วนกลางของฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ (Personal interview with N, L & A, on December 15, 2023) พบว่า บุคลากรบางส่วนมีความท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากปริมาณที่มาก ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร รวมถึงระบบการประเมินผลงานประจำปีที่ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน มีการลางานบ่อยครั้ง รวมถึงมีความรู้สึกไม่อยากทำงานในองค์กรจนถึงเกษียณอายุ เนื่องจากมีความเบื่อหน่ายในระบบการทำงาน

จากความสำคัญของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทางผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย โดยผลการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของฝ่ายปฏิบัติการเดินรถสามารถนำผลของการศึกษาไปใช้ในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงการบริหารงานในฝ่ายปฏิบัติการเดินรถให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย

คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน
3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรทั้งในแง่ดีหรือ ด้านบวกต่อองค์การที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เช่น การยอมรับนโยบาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ โดยจะเห็นได้จากการกระทำการมีส่วนร่วม หรือการแสดงออกทางลักษณะที่ดีต่อองค์การ ทูมเทความรู้ความสามารถ อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมถึงแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ และจะอยู่สมาชิกในองค์กรนั้นๆ ตลอดไป ความผูกพันนี้ มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์การ เพราะเป็นส่วนกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากรักษากฎขององค์การให้คงอยู่ มุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความผูกพันของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Buchanan, 1974)

ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การตามทฤษฎีของ Steers (1991) ได้ดังนี้ 1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ 2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อสร้างประโยชน์อย่างสูงสุดให้กับองค์การ 3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

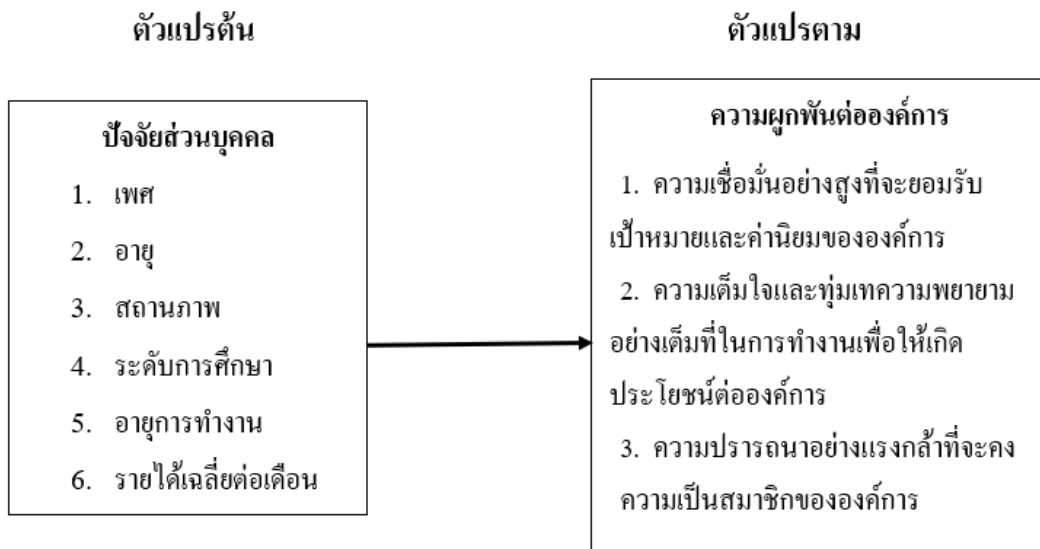
ความสุขในการทำงาน คือ สิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกมีความสุข ตื่นเต้น มองโลกในแง่ดี เนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นในงานของคุณ เมื่อคุณสนุกกับงาน รู้สึกภูมิใจกับสิ่งที่คุณทำ และสนุกกับการทำมัน นอกจากนี้ยังหมายถึงการเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีประติสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ได้ดีเมื่อผู้คนมีความสุขในการทำงาน บุคลากรจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างดี นอกจากนี้ยังใส่ใจในงานของตนเอง และต้องการทำผลงานให้ดีให้กับองค์การอีกด้วย (Gavin & Mason, 2004, Feldt & Kinnunen, 2007)

Diener (2003) ได้กล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกและด้านลบต่อคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้ จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น รายได้ สภาพแวดล้อม อายุ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพอใจในชีวิตและนำมาซึ่งความสุข งานวิจัยที่ได้นำแนวคิดของ Steers มาศึกษา อาทิ Sriyam (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก พบว่า ระดับ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด 3 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกในองค์กรความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน นอกจากนี้ยังมี ผลงานวิจัยอีก

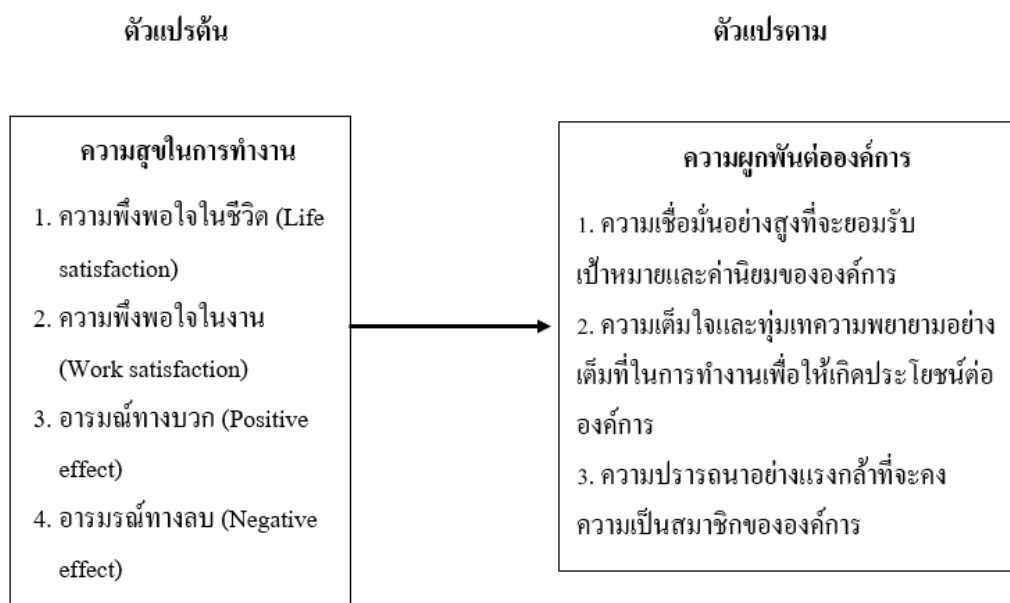
หลายเล่มที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด เช่น Shiyue (2023) และ Krakaew (2017)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติจากปัจจัยส่วนบุคคล



2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร



วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 80 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

2) ตัวแปรความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างมาจากแนวคิด ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจะได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยการนำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ ไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อความถาม ความชัดเจนของข้อความถาม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามคำแนะนำ และนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปปรับปรุงก่อนเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษาแต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาโดยนำไปทดสอบ (Pre-test) กับบุคลากรในส่วนกลาง การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย จำนวน 30 ราย จากนั้นจะได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุญาตดำเนินการเข้าสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 80 คน โดยให้กรอกข้อมูลตามความจริง และความคิดเห็นของประชากร
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา บัญชีส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายถึงระดับของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ โดยจำแนกตามบัญชีส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อสรุปผลแล้วพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ระหว่างความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

1. ภาพรวมปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความผูกพันมาก คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้เกิด

ประโยชน์ต่อองค์กร รองลงคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

2. ภาพรวมปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความสุขมาก คือ ด้านอารมณ์ทางลบ รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงานไม่ทำให้เกิดความผูกพันที่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของสถานภาพและรายได้เฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันดังนี้

3.1 บุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.2 บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 สรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
ความพึงพอใจในชีวิต	✓	✓	×	✓
ความพึงพอใจในงาน	×	×	×	×
อารมณ์ทางบวก	✓	✓	✓	✓
อารมณ์ทางลบ	×	×	×	×

จากตารางพบว่า อารมณ์ทางบวกส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน รองลงไป ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ส่วนความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางลบไม่ส่งผลในทุกด้าน

อภิปรายผล

บุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Chaowavijit & Sinthao (2021) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ มีความเต็มใจและความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีความความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถของคนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ส่วนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับที่มาก สอดคล้องกับ Thamirrit (2016) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับมาก ขณะที่ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความกดดันเหล่านี้ ส่งผลต่อสุขภาพจิต ประสิทธิภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร ควรมีการจัดการและแก้ไขอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในส่วนกลาง ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้เกิดความผูกพันที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Phipattanawatanakul (2020) แต่ในส่วนของการสถานภาพและรายได้เฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันสอดคล้องกับ Khruawisen (2023) อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและรายได้ต่อเดือนสูง มักมีประสบการณ์การทำงานยาวนาน ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาหลากหลาย มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กร ประกอบกับบุคลากรที่สมรสแล้ว ย่อมมีความมั่นคงในชีวิต ครอบครัว มีภาระค่าใช้จ่าย จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน พยายามรักษาสถานะในองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต การรถไฟแห่งประเทศไทยควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการเดินรถได้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ รวมถึงการเป็นผู้ให้หรือเต็มใจในการช่วยเหลือผู้อื่น
2. อารมณ์ทางบวก การรถไฟแห่งประเทศไทยควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการเดินรถได้ทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของการทำงาน และมีความกระตือรือร้นเปี่ยมด้วยพลังกายและพร้อมทุ่มเทในการทำงานตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ความพึงพอใจในงาน การรถไฟแห่งประเทศไทยควรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และบุคลากรควรทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพราะเชื่อว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อองค์กร
2. อารมณ์ทางลบ การรถไฟแห่งประเทศไทยควรมีนโยบายไม่เล่นพรรค เล่นพวกในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น หรือ ความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรในส่วนกลาง ของฝ่ายปฏิบัติเดินรถเท่านั้นซึ่งไม่ถึงว่าเป็นตัวแทนของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการเดินรถทั้งหมด ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นการศึกษาจากบุคลากรในฝ่ายทั้งหมด หรือทั้งหน่วยงานเพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

References

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Bunchuay, P., & Jesdalak, W. (2018). The influence of happiness in work, job security and trust in the organization Affects employee engagement and work efficiency. industrial production company Pathum Thani Province. *Articles in the humanities, social sciences and arts*, 11(2).
- Chaowavijit, P., & Sinthao, N. (2021). Organizational commitment of civil servants of the Nakhon Pathom Municipality Office. *Western University Research Journal Humanities and Social Sciences*, 7 (1), 131-142.
- Chalongbun, P. (2018). Happiness in the work performance of government personnel. *Journal of Peace Studies Review Faculty of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage*, 6 (Special Issue), 595 – 597.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. *The American Psychologist Association*, 1(2), 34-43.
- Gavin, J.H, & Mason, R.O. (2004). *The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace*. Organization Dynamics.
- Hongsuwanakul, S. (2019). *Influence of organizational culture. Engagement and happiness at work that affect efficiency in The work of employees of private companies in the Bangkok area*. Srinakharinwirot University.
- Krakaew, C. (2017). *Factors affecting organizational commitment and happiness. in the work of employees In the business of consumer products: A case study of a company that distributes consumer products in Bangkok*. Master's Thesis Master of Science Faculty of Human Resource Development National Institute of Development Administration.
- Khrueawisen, C. (2023). *Quality of working life and organizational commitment of civil servants at the Budget Bureau. commitment of Generation Y employees, a case study of a power plant in the eastern region*. Master of Business Administration Thesis Faculty of Management and Tourism. Burapha University.
- Makikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197–219.

- Pipattanawattanakul, N. (2020). Path analysis of causal relationships that influence organizational commitment of personnel of the Royal Irrigation Department, central government. *Journal of Law. Political science and social science Chiang Rai Rajabhat University*, 5(2), 117-138.
- Rattanasorn, P. (2020) Happiness at work and commitment to the organization of Krabi Provincial Public Health Office personnel. *Thaksin University Health Science Journal*, 2(3), 13–25.
- Rakjiam, S., & Pratheep Na Thalang, N., & Chanphla, J. (2021). Happiness at work and commitment to the organization of personnel under the Office of the President An autonomous university. *Muban Chom Bueng Rajabhat University Research Journal Humanities and Social Sciences*, 9(2), 27.
- Srirayab, A. (2020). Quality of work life and organizational commitment. *Journal of the Humanities and Social Sciences Research Promotion Network*, 3(3).
- Shiyue, H. (2023). Motivation Factor, Hygiene Factor and Happiness in Work Affecting Organizational Commitment of Dong Huan Primary School Teachers, Yuzhou District, Yulin City, Guangxi Province, People's Republic of China. *Academic Journal of the Phra Wittayakorn Development Institute*, 6(1).
- Sriyam, K. (2020). *The relationship between the level of happiness at work and Organizational*
- Thoramirit, B. (2016). *Conditions of following the working atmosphere Happiness at work is related to employees' organizational commitment*. Independent research Faculty of Business Administration Major in General Management. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Thongmak, C. (2017). The influence of happiness at work on organizational commitment of employees of companies in the telecommunications business group in the eastern region of Thailand. *Management journal Faculty of Management Science Kasetsart University*, 57-76.