

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 1459 5454 อีเมล : bbvarnvarn@gmail.com
รับเมื่อ 3 พฤษภาคม 2562 ตอรับเมื่อ 2 สิงหาคม 2562 DOI:10.14416/j.faa.2020.02.007

ธัญญาวัลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ¹
นนทิรัตน์ พัฒนภักดี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยอนามัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.23$) และความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.29$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .521$) 3) ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .141$, $.307$ และ $.203$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ : ปัจจัยอนามัย ความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ ดร. ประจักษ์ดาวิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Relationships between Hygiene Factors and Workplace Happiness of Operational Employees in the Fuel Business

¹ Corresponding Author, Tel. 08 1459 5454, E-mail : bbvarnvarn@gmail.com
Received 3 May 2019; Accepted 2 August 2019

Tanyawan Pinthongtanawut ¹
Nontirat Pattanakdee ²

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of motivation in hygiene factors and workplace happiness of operational employees in the fuel business, and 2) to study the relationship between level of hygiene factors and workplace happiness of operational employees in the fuel business. The sample size in this study was 364 employees in operational level in the fuel business. The research instrument was questionnaire. The statistics used in this study was the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and Partial Correlation.

The results revealed that 1) The mean of level from hygiene factors was in highest level ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.23$) and workplace happiness was in highest level ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.29$), 2) Hygiene factors had the positive relationship with workplace happiness level of employees in operational level in the fuel business at statistical significance level .01 which is moderate level relationship ($r = .521$), 3) Hygiene factors : policy and management of the company, related to colleagues and career status correlated to workplace happiness with statistical significance level of .01 ($r = .141$, $.307$, and $.203$) respectively.

Keywords : Hygiene Factors, Workplace happiness, Relationships

¹ Master Student, Master of Arts Program In Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Ph.D., Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. บทนำ

องค์การที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้ คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยง ให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553) ซึ่งการทดลองของ Andrew, Eugenio, and Daniel (2014) พบว่า คนที่มีความสุข จะมีผลผลิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 12 ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของพนักงาน เป็นประเด็นท้าทายสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเช่นเดียวกับการผลิตสินค้าและบริการ ให้มีคุณภาพ (Schermerhorn, 2008)

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานหรือต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์การเป็นองค์กรที่น่าอยู่ (นักชวล รัตเที่ยง, 2550) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด เพราะหากพนักงานทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สิริพร ทองบุญเอื้อ, 2547) การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจในงาน สร้างเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเต็มที่ จนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้น องค์กรและหน่วยงานต่างๆ จึงให้ความสำคัญในการที่จะรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้นั้นอาจไม่ใช่เพียงแต่สวัสดิการตามกฎหมายแต่เพียงประการเดียว ยังมุ่งเน้นความสำคัญในด้านของความสุขในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยรักษาพนักงานขององค์กรไว้และเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของพนักงาน เพื่อเป็นการป้องกันการลาออกของพนักงานหรือการป้องกันความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์กร

ควรหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้ได้มากที่สุด เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่า พนักงานจะใช้ชีวิตในองค์กรมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันในการทำกิจกรรมต่างๆ ระหว่างวัน องค์กรจึงเป็นสถานที่ที่ไม่แตกต่างจากบ้านของพนักงาน จะเห็นได้ว่าตลอดช่วงเวลา 2-3 ปี มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยเฉพาะในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ได้มีการขยายสถานีบริการน้ำมันของแต่ละบริษัทเป็นจำนวนมาก เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเกือบ 1 เท่าของสถานีบริการน้ำมันเดิมที่มีทำให้จำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรระดับปฏิบัติงานมากขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว เกิดสภาวะความตึงเครียดในการทำงาน และไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะปริมาณงานต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับบุคลากรที่มีอยู่ ทำให้มีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น ทั้งนี้สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากเนื้องานที่มากขึ้นไม่ทันต่อเวลา และส่วนอื่นๆ อาจไม่เข้าใจในด้านการดำเนินชีวิต หรือไม่เข้าใจต่อผู้ร่วมงาน หรืออาจจะไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ก็เป็นที่คาดเดาของผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา โดยที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ไม่ได้ไม่น้อยไปกว่าที่ตลาดแรงงานกำหนด ซึ่งอาจมองเห็นสาเหตุในระดับหนึ่งได้ว่า ในการทำงานพนักงานเหล่านี้ไม่มีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในฐานะผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจน้ำมัน จึงสนใจศึกษาปัจจัยอันมีผลสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ และเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงองค์การก็ว่าได้ จึงจำเป็นต้องเข้ามาสนใจ และดูแลเพื่อรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อสร้างกรอบแนวคิดด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอันมีผลและความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจรูปแบบความสุขในการทำงานของกลุ่มบุคลากร และเพื่อนำผลการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการที่จะเติมเต็มด้านการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน การนำไปพัฒนาบุคลากรให้ถูกต้องและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีชีวิตชีวาในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือมีคุณภาพที่ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยอันมีผลและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

3. สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้สมมติฐานคือ ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

1. ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2. ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

3. ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

4. ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

5. ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับขามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

6. ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

7. ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (บรรอยค์ โดจินดา, 2542) ได้อธิบาย ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) หรือที่เรียกกันว่า Motivation-Hygiene Theory หรือ M-H Theory หรือ Two-Factor Theory of Motivation และ Dual Factor Theory นั้นเป็นผลจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กที่ได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือ การพิจารณาความต้องการของคนงานในองค์การหรือการจูงใจในการทำงาน มีสาระสำคัญคือ (1) Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจปัจจัยเหล่านี้

นี้ได้แก่ นโยบาย และการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Inter Personal Relations) เงินเดือน (Salary) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Relations) (2) Motivator Factors เป็นปัจจัยที่ใช้จูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ลักษณะของงาน (The work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ด้านปัจจัยอนามัย ต้องการศึกษาศักดิ์ศรีที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลการทำงาน ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คน ก็คือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจการทำงาน ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

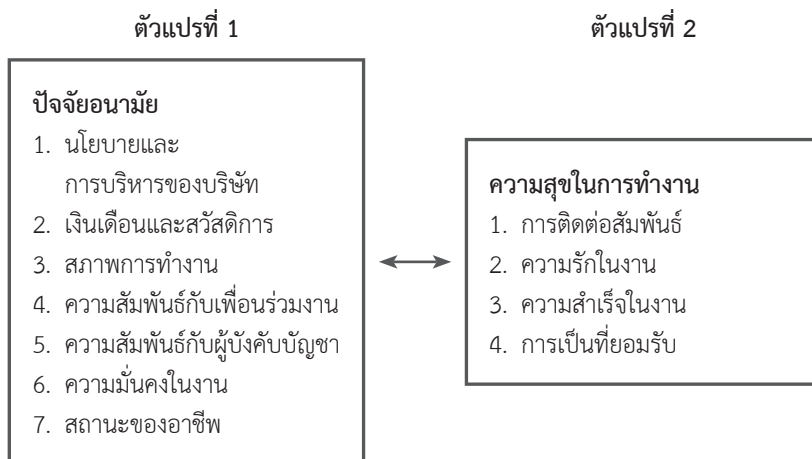
4.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน

แนวคิดของ (Manion, 2003) องค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานจึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ และเกิดความรู้สึกเป็นสุข เกิดการรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน (2) ความรักในงาน (Love of the Work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ตัวตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในสิ่งที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (4) การเป็นที่

ยอมรับ (Recognition) การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้รู้ความรู้อย่างต่อเนื่อง จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมเชิงใจให้

อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขการทำงาน จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นพลังในการเริ่มต้นการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด Manion มาใช้ในการประเมินความสุขในการทำงาน

4.3 กรอบแนวคิดการวิจัย



5. วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง บริษัท A จำนวน 1,331 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท A ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2562) และบริษัท B จำนวน 2,761 คน (เว็บไซต์บริษัท B ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2562) ซึ่งเป็นองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายกัน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 4,092 คนโดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (อ้างถึงในนิดา วาติเจริญ และคณะ, 2560) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 364 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละบริษัท กลุ่มเป้าหมาย ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท A จำนวน 150 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท B จำนวน 214 คน และได้ทำการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำผลไปตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) แบบสอบถามปัจจัยอนามัยทั้งหมด จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .207 - .725 ค่าความเชื่อมั่น .922 และ

แบบสอบถามความสุขในการทำงานทั้งฉบับ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .477 - .887 มีค่าความเชื่อมั่น .959 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ รวมทั้งหมดเป็น 400 ชุด โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับคืนจำนวนทั้งสิ้น 364 ชุด ซึ่งครบตามเกณฑ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 52.20 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 53.02 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 32.42 และมีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.47

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	4.68	0.36	มากที่สุด
ความรักในงาน	4.66	0.35	มากที่สุด
ความสำเร็จในงาน	4.64	0.35	มากที่สุด
การเป็นที่ยอมรับ	4.71	0.33	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยอนามัย	\bar{X}	SD	ระดับ
นโยบายและการบริหารของบริษัท	4.83	0.31	มากที่สุด
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.65	0.36	มากที่สุด
สภาพการทำงาน	4.64	0.36	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.66	0.29	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.57	0.35	มากที่สุด
ความมั่นคงในงาน	4.61	0.38	มากที่สุด
สถานะของอาชีพ	4.70	0.35	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

7. การอภิปรายผล

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

ปัจจัยอนามัย	ความสุขในการทำงาน		
	r	r ² x 100	p
1. นโยบายและการบริหารของบริษัท	.141**	1.99	.008
2. เงินเดือนและสวัสดิการ	-.019	0.03	.723
3. สภาพการทำงาน	.042	0.18	.430
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.307**	9.42	.000
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.016	0.03	.764
6. ความมั่นคงในงาน	.067	0.44	.206
7. สถานะของอาชีพ	.203**	4.12	.000
โดยรวม	.521**	27.14	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยอนามัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = .521) คิดเป็นร้อยละ 27.14 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนพดลกรรณิกา (2551) พบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขของคนทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับบริษัทนี้ หาญสมสกุล (2550) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานคือ สัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศและสังคมในการทำงานอบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงาน

ได้อย่างไม่มีแรงกดดัน จึงทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการมีความก้าวหน้า มีโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง และต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้น ให้เป็นสุขอีกด้วย และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก (r = .141)

หรือคิดเป็นร้อยละ 1.98 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มาเป็นอันดับสาม ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นอันดับแรก คือ ข้อกำหนดต่างๆ ของบริษัททำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจพนักงาน เพื่อนำไปสู่การทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ไตรทิพย์ ฤาชา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับ อรรถพร คงเขียว (2554) นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Johnson and Kruege (2005) พบว่า ปัจจัยเรื่องรายได้มีผลต่อความสุขประจำวันน้อยมาก โดยอธิบายว่าเนื่องจากรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นนี้ แต่กลับนำมาซึ่งความเครียดและทำให้คนนั้นเหลือเวลาที่จะใช้ทำกิจกรรมต่างๆ น้อยลง เพราะแม้แต่หักโหมทำงานหนัก สอดคล้องกับ Antonides (2007) การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของรายได้ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความสุข สอดคล้องกับสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่ารายได้มีผลต่อความสุขในการทำงานน้อย

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ธัชมน วรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์ (2555) ได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยอุปกรณ์ทำงานที่พร้อม สิ่งเหล่านี้มีผลต่ออารมณ์และความสุขของผู้ทำงาน สอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ การมีอุปกรณ์เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย สถานที่ทำงานมีความสวยงาม

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ด้านความ

สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .203$) หรือคิดเป็นร้อยละ 4.12 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด อันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่เป็นอันดับแรก คือ การแบ่งปันความรู้ในการทำงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติต่อกันด้วยความหวังดีเสมอ แสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมกัน เกิดความรักและความเข้าใจกันและกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคณะ จุลสุคนธ์ และวิมล เหมือนคิด (2555) ที่พบว่า หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งน้อยลง เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเต็มไปด้วยความราบรื่น จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรปรึกษาหารือในการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับเกษม ต้นติผลาชีวะ (2545) ความสุขกับการทำงานขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคล เช่นเดียวกับ แนวคิดของ Quick and Quick (1984 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550) ที่เห็นว่า ความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น คือ สัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับวรรณพร

พรายสวาท (2552) ความสุขที่ทุกคนได้จากการทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพ เป็นอันดับที่สอง ซึ่งมืองค์ประกอบที่เป็นอันดับแรก คือ ภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า รองลงมา ลูกค้านั่งชมในการให้บริการของท่าน แสดงให้เห็นว่าสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานด้านการบริการ ได้พูดคุยกับลูกค้า มีความรู้สึกภูมิใจกับอาชีพที่ตนเองทำอยู่ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2554) ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร

8. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยอนามัยและมีความสุขในการทำงานจึงใคร่ขอเสนอแนะประเด็นสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาดังนี้

8.1 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หัวหน้างานควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพิ่มพูนทักษะการทำงานให้กับพนักงาน ได้ทำอยู่เสมอ พร้อมเสนอแนะให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายทุกครั้ง

8.2 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หัวหน้าควรให้ความเป็นกันเอง ตลอดทั้งให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือโดยที่พนักงานไม่ต้องร้องขอรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข

8.3 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากกว่า ด้านอื่น พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับบริษัท โดยไม่ต้องร้องขอเป็นอย่างดี บริษัทควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง โดยอาจจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์

8.4 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมาเป็นอันดับสอง บริษัทควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกรักในงานที่ทำและเกิดความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานที่ปฏิบัติงานดี มีความขยัน ใฝ่หาความรู้และยกย่องเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่น

8.5 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัทที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มาเป็นอันดับสาม บริษัทควรมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงาน และโครงสร้างการบริหารงาน กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ พร้อมทั้งสร้างความรู้และความเข้าใจในนโยบายต่างๆ ของบริษัทที่จะทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายและค่านิยมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของบริษัทและปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายของบริษัท

9. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

9.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร การมองโลกในแง่ดี การรู้คุณค่าของตัวเอง

9.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ประเด็นต่างๆ เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่องค์กรจะนำไปใช้

9.3 อาจมีการศึกษาความสุขในการทำงานกับตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิต ภาวะสุขภาพจิต เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมสำหรับการนำไปใช้ในงานพัฒนาบุคลากรต่อไป

10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกษม ต้นติผลาชีวะ. (2545). *อยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพมหานคร : โอเอส.พรินติ้ง.

ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (2554). *การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)*. สำนักงานคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา วิทยาเขตพัทลุง มหาวิทยาลัยทักษิณ.

คนเสก จุลสุคนธ์ และวิมล เหมือนคิด. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน”. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ*. ปีที่ 2012 (ฉบับที่ 6), หน้า 52 - 65.

- นพดล กรรณิกา. (2551). ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace). สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2562, จาก <http://www.ry9.com/s/abcp/416085>.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาอนามัย ครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (1977).
- อัมมณ วรรณพิน และ วาสิณี วิเศษฤทธิ์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรม ราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณพร พรายสาท. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัท อีริคสัน(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วนิดา วาตีเจริญ และคณะ. (2560). ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริพร ทองบุญเอื้อ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เพ็ญฟ้าพรินต์ติ้ง.
- อรรรพร คงเสียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิคแทนท์ จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). การบริหารความสุขในการทำงาน ด้วยหลัก P-D-C-A สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2562, จาก <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/578-p-d-c-a.html>.
- ไตรทิพย์ ฤาชา. (2552). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ภาษาอังกฤษ
- Antonides, G. (2007). Income evaluation and happiness in the case of income decline. *KYKLOS*, 60(4), 467-484.
- Johnson, W., McGue, M., and Krueger, R.F. (2005). "Personality Stability in Late Adulthood: A Behavioral Genetic Analysis." *Journal of Personality*. Vol.73 ,523-551.
- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace." *Journal of Nursing Administration*, Vol.33(12), 652-655.
- Schermerhon, John R., Hunt, James G., and Osborn, R. N. (2008). *Organization Behavior*. New York : John Willey and Sons.