

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Happiness at Work of Employee in Bangkok

อาพันธ์ชนก กุศลศิลป์วุฒิ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ใช้เทคนิคการสุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 22-30 ปี ประสบการณ์ในการทำงานที่ปัจจุบัน มากกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 1 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและการทดสอบสมมติฐาน มีค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.409 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 40.9 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 และความสามารถในการทำนายมีค่ามาก ซึ่งทุกปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, พนักงาน, เขตกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The purpose of present research were to study the factor of relationship with co-worker, relationship with leader and work environment that affect happiness at work of employee. Sample consisted of employee working in Bangkok of 400 workers were recruited by questionnaires simple random sampling. Data were analyzed using statistical software package SPSS to determine the frequency, percentage, mean, standard deviation, Correlation coefficients analysis, and Multiple Regression

The research finding indicated that most of employee were female, age 22-30 years, Number of working years was more than 3 years, average income per month is 15,000 – 30,000 baht. The factors that affect happiness at work of employee were at high from all 3 aspect. The relationship with co-worker was at highest level. The result was examined by multiply regression. The coefficient of determination R^2 was 0.409. The model was at the 0.00 level of significant and explained 40.9% for happiness at work and the ability to predict value is high. All of factors affecting happiness at work of employee.

Keywords: Happiness, Employee, Bangkok

บทนำ

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจของแต่ละธุรกิจมีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูง โดยมีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในด้านต่างๆ โดยการ พัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เช่น เครื่องจักร กระบวนการทำงานหรือกระบวนการผลิต วัสดุดิบ และ พนักงาน ให้ มีประสิทธิภาพสูงเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ จะเห็นได้ว่า พนักงานที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งในการ ขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นในปัจจุบันนี้จะพบว่าองค์กรส่วนใหญ่หันมาให้ความสนใจกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การที่จะให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆมากมาย เช่น ความสุขในการทำงาน เป็นต้น การทำงานที่มุ่งความรู้สึกของพนักงานมากกว่าเนื้อหา เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ พนักงานในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทกับการทำงาน โดยองค์กรจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน จะเป็นการเพิ่ม คุณภาพและปริมาณของผลผลิต และยังก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุ สำเร็จตามต้องการ ส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรอีกด้วย

หากองค์กรใดที่ไม่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนส่งเสริมความสุขในการทำงานนอกจากจะทำให้เกิดความ เสียหายต่อตัวบุคลากรเอง ยังส่งผลต่อองค์กรอีกด้วย เช่น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีการขาดงาน เข้างานสาย หรือลางานเป็น ประจำ ทำงานผิดพลาดบ่อยๆ ลาออกจากงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรได้รับผลเสียอย่างมากมาย เช่น เสีย ค่าใช้จ่ายไม่คุ้มค่ากับการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า ผลกำไรได้น้อยกว่าที่คาดไว้ เสียเวลาในการจัดหา พนักงานคนใหม่ ฝึกงานและอบรมพนักงานใหม่ เป็นต้น ดังนั้นการให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่ง สำคัญอย่างยิ่ง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อจะ นำมาเป็นแนวทางในการบริหาร พัฒนาองค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน ฝ่ายทรัพยากร บุคคลขององค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้กับพนักงานในองค์กรได้ เพื่อเป็นการเพื่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา ฝึกอบรมพนักงานใหม่ การสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เป็นต้น โดยงานวิจัยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยด้านประชากรศาสตร์และความ คิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกจากเขตที่มีอัตรา

การจ้างงานมากที่สุดคือ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตห้วยขวาง และ เขตบางกอกน้อย เป็นต้น รวมทั้งสิ้น 400,000 คน (ข้อมูลจากเว็บไซต์ pptvhd 36 ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561) ขนาดของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้เป็นพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 จำนวน 399.6 คน ต่อจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม ซึ่งตัวแปรในการศึกษาวิจัย คือ ตัวแปรต้น ประกอบไปด้วย เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ จำนวน 4 ข้อ **ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961:74) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยในแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ และ **ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม(Open-ended questions)

โดยผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective : IOC) ในงานวิจัยฉบับนี้มีผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด นำมาวิเคราะห์ ปรับปรุงให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.854

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 180 ชุด และแบบสอบถามออนไลน์ 220 ชุด ซึ่งระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงวันที่ กันยายน – ตุลาคม 2561 โดยได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน 402 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในการวิจัยผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตารางที่ 1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=400)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่(จำนวนคน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ผู้ชาย	173	43.25
ผู้หญิง	227	56.75
2.อายุ		
22-30 ปี	142	35.50
31-40 ปี	90	22.50
41-50 ปี	102	25.50
มากกว่า 51 ปี	66	16.50
3.ประสบการณ์ในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	59	14.75
1-3 ปี	121	30.25
มากกว่า 3 ปี	220	55.00
4.รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	4	1
15,001-30,000 บาท	151	37.75
30,001-45,000 บาท	93	23.25
45,001-75,000 บาท	115	28.75
มากกว่า 75,000 บาท	37	9.25

จากตารางที่ 1 พบว่าจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 56.75 มีอายุระหว่าง 22-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีประสบการณ์ในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.75

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้า 3. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ความสุขในการทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยต่างๆ ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ ค่าเฉลี่ยแต่ละด้านและโดยรวมของปัจจัยต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	อันดับ
1.ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
1.1 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานอยู่เสมอ	4.08	0.72	2
1.2 เพื่อนร่วมงานมีความซื่อสัตย์ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.9	0.78	3
1.3 ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.2	0.82	1
1.4 เมื่อมีเวลาร่วมกันและเพื่อนร่วมงานมักจะใช้เวลาไปทำกิจกรรมต่าง ร่วมกัน	3.71	0.93	4
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม	3.97	3.25	มาก
2.ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้า			
1) หัวหน้าของท่านเป็นคนเก่ง มีความเป็นผู้นำและสามารถสื่อสารได้ดี	3.85	0.888	1
2) หัวหน้าของท่านจริงใจ ใส่ใจ และเป็นธรรม	3.83	0.992	3
3) หัวหน้าของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.84	1.051	2
4) ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า	3.78	0.95	4
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้าโดยรวม	3.83	3.881	มาก
3.ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1) สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (แสงสว่าง เสียง ความร้อน สารเคมี และฝุ่นละออง)เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	3.96	0.781	2
2) สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น มีมุมให้พักผ่อนหย่อนใจ	3.7	0.971	4
3) สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม (ห้องน้ำ โรงอาหาร ร้านสะดวกซื้อ)	3.92	0.754	3
4) ทรัพยากรต่างๆที่ใช้ในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการสร้างผลงานของท่าน (งบประมาณ กำลังคน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร)	4.03	0.944	1
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.90	3.45	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คำถามข้อ 3 ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อ 4.2

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือคำถามข้อที่ 4 ทรัพยากรต่างๆที่ใช้ในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการสร้างผลงานของท่าน (งบประมาณ กำลังคน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร) โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อ 4.03

และสุดท้ายปัจจัยปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยรวม 3.83 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือคำถามข้อที่ 1 หัวหน้าของท่านเป็นคนเก่ง มีความเป็นผู้นำและสามารถสื่อสารได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อ 3.85

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiply Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่ด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน		
ตัวแปรอิสระ	Pearson Correlation	Sig. (1-tailed)
1.ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.459**	0.00
2.ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้า	0.451**	0.00
3.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.211*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.459 โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.451 โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.211 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ				
พนักงาน	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.004			
1.ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X_1)	0.376	0.419	10.753	0.00
2.ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้า (X_2)	0.291	0.419	10.806	0.00
3.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_3)	0.104	0.129	3.307	0.001

R = 0.639, R² = 0.409, Adjusted R² = 0.404, SEE = 0.434, F = 91.315, Sig. = 0.000

ตารางที่ 4 พบว่า มีตัวแปร 3 ตัว คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้า และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.639 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย R² = 0.409 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐาน

ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 40.9 ซึ่งมีความสามารถในการทำนายค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.419) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00 และ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Beta = 0.419) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00 และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.129) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + e$$

$$\text{HAPPINESS} = 1.004 + 0.376(\text{FRIEND}) + 0.291(\text{LEADER}) + 0.104(\text{ENVIRONMENT})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = \text{Beta}_1(Z_1) + \text{Beta}_2(Z_2) + \text{Beta}_3(Z_3)$$

$$\text{HAPPINESS} = 0.419(\text{FRIEND}) + 0.419(\text{LEADER}) + 0.219(\text{ENVIRONMENT})$$

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน 1- 3

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	สรุป
H1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน	0.376	10.753***	สนับสนุน
H2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน	0.291	10.806***	สนับสนุน
H3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน	0.104	3.307***	สนับสนุน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 - 3 พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นจริงทุกสมมติฐาน คือ 1.) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน 2.) ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน 3.) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และสามารถอ่านค่าการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ศึกษาถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยซึ่งได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.376 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ทำให้การวิจัยนี้สนับสนุน สมมติฐานได้ นั่นคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยซึ่งได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.291 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ทำให้การวิจัยนี้สนับสนุน สมมติฐานได้ นั่นคือความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานผลการวิจัยซึ่งได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.104 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทำให้การวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานได้ นั่นคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สรุปและวิจารณ์ผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiply Regression) จากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (B) พบว่าปัจจัยทุก ๆ ด้านมีผลเป็นบวกเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้า และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 40.9 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

โดยกล่าวได้ว่าปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์กับหัวหน้า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00 0.00 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (นฤมล แสงผล 2554 หน้า 79) สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันนั่นคือเมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม เมื่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเพิ่มจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เมื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านจะได้ผลดังนี้

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด อธิบายได้ว่าพนักงานที่ทำงานเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับผลการศึกษาของพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ให้การยอมรับ เอาใจใส่และช่วยเหลือกันและกัน ทำให้สามารถที่ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ความร่วมมือกันในการทำงานส่งผลให้งานออกมาสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน และพรธนิภา สิบสุข (2548) พบว่าสัมพันธภาพที่ดีช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงานนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน โดยสอดคล้องทฤษฎีของ Manion (2003) ที่อธิบายว่าการติดต่อสัมพันธ์และการเป็นที่ยอมรับเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า มีผลต่อความสุขในการทำงานมีระดับรองลงมา เนื่องจากหัวหน้าเป็นบุคคลที่พนักงานต้องประสานงานด้วย และยังเป็นผู้ที่ต้องสร้างความชัดเจนในการทำงานให้กับพนักงาน นอกจากนี้ต้องเป็นที่มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งยังต้องคอยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมา เพื่อที่จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด การได้รับความเอาใจใส่จากหัวหน้าได้รับการตรวจงาน สอนทำงานอย่างใกล้ชิด เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำ หากได้การนิเทศงานที่ไม่ดี จำทำให้พนักงานไม่ใส่ใจในการทำงานและตัดสินใจลาออก

จากงานได้ และจากผลการศึกษาสอดคล้องกับสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโท พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมาก ต่อความสุขในการทำงาน Manion (2003) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาจาก การติดต่อสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร รวมไปถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Roderic Gray (2007: 51) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานได้มากที่สุด และจากผลการศึกษาระดับปริญญาโท พบว่าความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานส่งผลต่อความสำเร็จของงานในระดับที่สูงได้ เพราะหัวหน้างานเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก อธิบายได้ว่า การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงาน เพื่อที่จะได้เอื้อต่อการสร้างผลงานให้ผลงานออกมาดีนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุขและอยากจะทำทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) ที่ศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน และ Warr (2007) ที่กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อความสุขความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับกรณีศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) จากงานวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาภายในปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสานสัมพันธ์ของพนักงานในทุกๆระดับ เพื่อให้การทำงานของพนักงานในทุกๆวันมีความสุขและผลการทำงานออกมาดี โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมกัน ออกความคิดเห็น ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสนิทสนม เชื่อใจกันและกันมากขึ้น

2.) การมีหัวหน้าที่ดี มีเมตตา มีจริยธรรม มีความเข้าอกเข้าใจลูกน้อง ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีบทบาทสำคัญในการทำงานเอง ให้เขาได้ฝึกทักษะความสามารถของตน มีการบอกหรือสอนงานจุดที่ต้องแก้ไขเมื่อทำงานผิดพลาด และมีการชื่นชม ให้รางวัลเมื่อทำงานดี เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ตัวผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นและมีความสุขกับการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.) องค์กรควรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นเสมือนครอบครัว เพราะการทำงานในความสัมพันธ์แบบครอบครัวนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างเสริมความสุขและความผูกพัน เพื่อพัฒนา ต่อยอดระดับองค์กร เพราะหากบุคลากรเกิดความสุข และความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพใน

การทำงานให้กับองค์กรในท้ายที่สุดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงานมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจช่วยเวลาพักเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดในขณะที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างห้องน้ำ โรงอาหาร ร้านขายของ มีการจัดกิจกรรมเพิ่มเติมจากความต้องการพื้นฐาน เน้นกิจกรรมผ่อนคลายให้กับพนักงานในช่วยเวลาพักกลางวัน หรือตอนเลิกงาน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านดนตรี กีฬา เกมต่างๆ เป็นต้น สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของความต้องการของมนุษย์ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.) การวิจัยครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตการวิจัย คือในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น หากผู้ที่สนใจจะทำการวิจัยในเรื่องความสุขในการทำงานอาจจะทำในเขตพื้นที่อื่นๆเพิ่มเติม
- 2.) นอกจากนี้ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจัยอื่นๆ เช่น ความผูกพันกับองค์กร ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร ระบบการให้รางวัล แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนคำติชม และข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด ขอขอบพระคุณอาจารย์อภิภูมิ กิตติกองนภา และอาจารย์อัครเดช ไม้จันทร์ ที่ได้ให้ความรู้และแนวทางต่างๆ ในการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนทุกสิ่งตลอดระยะเวลาในการศึกษาจนกระทั่งทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งให้ศึกษาเรียนรู้ในการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

น.ส. อาพันธ์ชนก กุศลศิลป์วุฒิ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีทองสุข.(2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุม ภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549).ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล. บัณฑิต วิทยาลัย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤตธี จันทรโคติกา. (2557). การศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศา สตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข.วันที่สืบค้นข้อมูล 1 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>
- ชูศรี มโนการ. (2548). การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการท างานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2559). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม บริการ .อาจารย์สาขาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดของ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.วิทยานิพนธ์สาขาการบริหาร การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงาน ที่ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นภัสจันท์ มงคลพันธ์. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เชลล์.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยรัตน์ นิคมรัตน์. (2556). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักคอมพิวเตอร์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมิน, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พรธนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาสกร ศิระพัฒนานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์(ม.ป.ป.). (2556). มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (Human Relations of Organization) ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2561. จาก www.g-tech.ac.th/vdo/computre/cheetupweb/%/มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน/

เมธินี นิจพิทักษ์. (2550). ทักษะติดต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงานวัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล เปาโล เมโมเรียล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชนี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. กรุงเทพมหานคร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิเคิร์ต Likert. (1961). "New Patterns of Management" (New York: McGraw-Hill Book Company Inc.).

วรรณดี ชายสมุทร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วัชรศรินทร์ ฟุ้งทรัพย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรินทร์สินี เรือนแพ. (2555). ปัจจัยทางจิต-สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง. วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุมิตา เหมือนนครุฑ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทชั้นนำส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อดิเทพ มโนการ. (2556). การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร. ปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

Barnard, C. I. (1995). Organization and Management. Massachusetts : Massachusetts University Press.

Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Out Look*, 29, 662-665.

Halpin, Andrew W. *The Leadership Behavior of School Superintendants*. Chicago : Medwestration Center, The University of Chicago, 1996.

Manion, J. (2003). Joy at work: creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.

PPTV HD. เผย 5 เขตที่มีการจ้างงานหนาแน่นที่สุดใน กทม. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2561. จาก <https://www.pptvhd36.com/news/ประเด็นร้อน/24635>

Robbin, S. P. (1998). *Organization behavior* (9th ed.). Upper Saddle, New Jersey: Prentice-Hall.

Roderic Gray. (2007). *A Climate of Success : creating the right organization climate for high performance*.

Sayles, L. R. (1979). *Leadership : What Effective Manager Really do ... and How They Do It*. New York : McGraw-Hill.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.