

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

Quality of Work Life Influencing Job Happiness of Employees in Private  
Companies in Songkhla Province

สมัครชัย หมะเหม

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน  
จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอกชนจังหวัดสงขลา  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนภาคอุตสาหกรรมการผลิต  
ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่  
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์ความ  
แปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ  
ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วน  
บุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ  
ระยะเวลาในการทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 ส่วนเพศไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 67.0 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย  
เท่ากับ 99.253

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

This study aimed to compare differences in happiness at work according to the personal factors of employees in private companies in Songkhla Province, and to examine the effects of quality of work life on employees' happiness at work. The sample consisted of 400 employees working in private manufacturing companies located in Songkhla Province. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The results revealed that, overall, the quality of work life and happiness at work of employees in private companies in Songkhla Province were at a high level. Comparisons of happiness at work classified by personal factors showed that age, marital status, educational level, job position type, average monthly income, and length of employment were associated with statistically significant differences in happiness at work at the 0.05 level, whereas gender showed no significant difference. Furthermore, quality of work life had a statistically significant effect on happiness at work at the 0.05 level. All independent variables collectively explained or predicted 67.0% of the variance in happiness at work among employees in private companies in Songkhla Province, with a standard error of estimate of 99.253.

**Keywords:** Quality of Work Life; Happiness at Work

## บทนำ

### ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรภาคเอกชนถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านการค้า อุตสาหกรรม และการบริการของภาคใต้ตอนล่าง การแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงและสถานการณ์ตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้องค์กรภาคเอกชนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะพัฒนางานอย่างเต็มศักยภาพ ในฐานะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานของพนักงานมีความสุขที่ดีขึ้น ส่งผลต่อผลลัพธ์ของธุรกิจโดยตรง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2560)

จากการดำเนินงานของบริษัทเอกชนหลายแห่งในจังหวัดสงขลา พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานยังมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรักในงานที่ทำ ด้านความรู้สึกมีส่วนร่วม ด้านรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับความสุขในการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานแต่ละคน โดยมีปัจจัยหลายประการที่อาจเป็นสาเหตุ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน การขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการไม่ได้รับการยอมรับหรือเห็นคุณค่าจากองค์กรอย่างเพียงพอ เมื่อพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน อาจเกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ความผูกพันต่อองค์กรลดลง และอัตราการลาออกสูงขึ้น ตรงกันข้าม หากองค์กรสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม ย่อมช่วยเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความจงรักภักดี และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกมากขึ้น (Herzberg et al., 1959) ปัญหาเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสม การเติบโตในสายงานและความมั่นคงในงาน การได้รับสิทธิเสรีภาพของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การให้โอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ ตลอดจนการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ก็อาจนำไปสู่ความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และไม่ผูกพันกับองค์กร แต่หากพนักงานได้รับการดูแลที่ดีในด้านเหล่านี้ ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ลดปัญหาการลาออก การขาดงาน หรือภาวะหมดไฟในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561)

จากสถานการณ์และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการบริหารจัดการบุคลากร และสร้างแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอกชนจังหวัดสงขลา

## สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

## ขอบเขตของการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน

**ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนภาคอุตสาหกรรมผลิต (ยางพาราและอาหารทะเลแปรรูป) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2568- กุมภาพันธ์ 2569

## แนวคิดและทฤษฎี

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ทำการศึกษาสภาพแวดล้อม สภาพสังคม ความพอใจของพนักงาน และ การใช้ชีวิตขณะอยู่ในที่ทำงาน โดยกำหนดปัจจัยที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีปัจจัยต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ การที่บุคลากรได้รับเงิน ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานสามารถยอมรับกันโดยทั่วไป

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย คือ พนักงานต้องไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจจะต้องไม่มีลักษณะเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง รวมไปถึงบุคลากรได้มีโอกาสทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือ นอกจากงานที่ทำอยู่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ได้รับและความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นแล้ว ยังต้องทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานตลอดจนสมาชิกในครอบครัว

5. สังคมสัมพันธ์ หรือ การบูรณาการทางสังคม คือ ลักษณะการทำงานส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกัน การที่บุคลากร เห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ได้รับการยอมรับ ได้รับการร่วมมือที่ดีจากบุคคลอื่น รวมถึง โอกาสความก้าวหน้าที่เหมาะสม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานระบบคุณธรรม

6. ธรรมเนียมในองค์กร คือ ลักษณะการทำงานบนฐาน ของกฎหมายหรือความยุติธรรม หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรได้รับสิทธิจากการปฏิบัติตามขอบเขตตลอดจนแสดงออก ในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคารพ สิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณารางวัลและผลตอบแทน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ชีวิตในการ ทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงาน มากเกินไป เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

8. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง คือ การทำงานขององค์กรเป็น การรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อสังคม ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจ และยอมรับว่าองค์กรที่ ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

### ความสุขในการปฏิบัติงาน

Manion (2003) อธิบายความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานนั้น เป็นผลลัพธ์ ซึ่งเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ และเป็นการตอบสนองที่สร้างสรรค์ซึ่งบุคคลแสดงออกผ่าน พฤติกรรม ทางบวกซึ่งจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรใน สถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ บุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็น มิตร ให้การช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพ

2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่ท้าทายให้สำเร็จ

มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนภาคอุตสาหกรรมการผลิต (ยางพาราและอาหารทะเลแปรรูป) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา โดยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยวิธีการคัดเลือกตามสะดวก (Convenience Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถาม เป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ 1 คือ น้อยที่สุด และ 5 คือ มากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยแต่ละข้อคำถามต้องมีค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า 0.7 ทุกข้อคำถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยแบบสอบถามนี้ คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .954

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานบริษัท เอกชนในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์หรือสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามผ่านทาง Line Messenger E-mail เพื่อให้ได้ข้อมูลสะดวก รวดเร็วขึ้น และไม่จำเป็นต้องออกไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. หลังจากดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที่ t-test และจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test: ANOVA (Analysis of Variance) 4) การวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลาโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.68	0.61	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ	3.67	0.68	มาก
3. ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ	3.77	0.60	มาก
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.67	0.64	มาก
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.89	0.54	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.69	0.65	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.90	0.59	มาก
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.78	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.59) รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.54) และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.61) ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.60) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.65) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.61) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.68) และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

ความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.89	0.57	มาก
2. ด้านความรักในงาน	3.69	0.64	มาก
3. ด้านรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ	3.68	0.63	มาก
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.75	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.63) ด้านความรักในงาน ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.64) และด้านรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

**ตาราง 3** แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

ตัวแปรต้น	เครื่องมือ	F	Sig.
เพศ	t-test	1.837	0.067
อายุ	Oneway ANOVA	3.798	0.005*
สถานภาพการสมรส	Oneway ANOVA	3.875	0.022*
ระดับการศึกษา	Oneway ANOVA	10.825	0.000*
ตำแหน่งงาน	Oneway ANOVA	3.728	0.011*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Oneway ANOVA	4.713	0.001*
ระยะเวลาในการทำงาน	Oneway ANOVA	4.983	0.002*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4** การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.271	0.137		1.984	0.048*
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.014	0.034	0.017	0.426	0.670
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.049	0.032	0.062	1.555	0.121
ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ	-0.002	0.040	-0.002	-0.052	0.958
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	0.150	0.036	0.188	4.135	0.000*
ด้านบูรณาการทางสังคม	0.170	0.044	0.173	3.847	0.000*
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.101	0.037	0.128	2.736	0.006*
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.172	0.036	0.171	4.784	0.000*
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.265	0.032	0.307	8.175	0.000*

R = 0.819, R<sup>2</sup> = 0.670, R<sup>2</sup>adj = 0.663, F = 252.655, S.E<sub>est</sub> = 99.253 Sig. = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .818 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .670 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 67.0 ส่วนที่เหลือร้อยละ 33.0 เกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา โดยสมการถดถอยมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรรายด้าน พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะที่ตัวแปรอิสระอีก 3 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวได้ว่าไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Sig. = .670), ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Sig. = .121), และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Sig. = .958)

### การอภิปรายผล

จากศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จากการศึกษ พบว่า (1) พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานทุกเพศปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้าง นโยบาย และสวัสดิการขององค์กรในลักษณะเดียวกัน ความสุขในการทำงานจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อีกทั้งองค์กรเอกชนในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความสามารถและผลงานมากกว่าการแบ่งแยกทางเพศ ส่งผลให้พนักงานได้รับโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทรนันท์ โชติรัตน์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ด้านซึ่งประกอบด้วย เพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อความต้องการ ความคาดหวัง และแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

พนักงานที่มีตำแหน่งสูง รายได้มาก หรือมีประสบการณ์ทำงานยาวนาน มักได้รับความมั่นคง และการยอมรับมากกว่า ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานสูงกว่า ขณะที่ช่วงวัย สถานภาพ ครอบครัว และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายชีวิตและมุมมองต่อการทำงานไม่เหมือนกัน จึงทำให้ระดับความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทกร ไชยธรรตน์ ลลิตา นิพิฐู และประศาสน์ สุนทรวิภาต (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา จากการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .818 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .670 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 67.0 ส่วนที่เหลือร้อยละ 33.0 เกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา โดยสมการถดถอยมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรรายด้าน พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เหมาะสมสามารถเสริมสร้างความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนว่าพนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานของตนเอง รองลงมาคือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ด้านบูรณาการทางสังคมและความสัมพันธ์ในที่ทำงานยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตได้อย่างเหมาะสม ขณะที่ด้านประชาธิปไตยในองค์กรสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมและความเป็นธรรม สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการใน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและเมื่อพิจารณา ในรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านกรรมคุณในองค์กร และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้เสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างชัดเจนและประกาศให้พนักงานรับทราบ เช่น ระบุคุณสมบัติ ระยะเวลา และเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในแต่ละระดับ เพื่อให้พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าและเกิดความเชื่อมั่นในความมั่นคงของงานในองค์กร

2. จากการศึกษา พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีระบบการยกย่องและให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การประกาศชื่นชมพนักงานดีเด่น การให้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ หรือการให้รางวัลตามผลงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและการได้รับการยอมรับของพนักงานในการปฏิบัติงาน

3. จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรรักษาและส่งเสริมนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างต่อเนื่อง เช่น การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม การให้โอกาสในการทำงานและการพัฒนาอย่างเท่าเทียม เพื่อคงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกเพศให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกันอย่างยิ่ง

4. จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น องค์กรควรออกแบบนโยบายและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความแตกต่างของพนักงานแต่ละกลุ่ม เช่น การจัดสวัสดิการและแรงจูงใจที่เหมาะสมกับช่วงวัย ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพตามบริบทของแต่ละกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการที่แตกต่างกัน

5. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น องค์กรควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดย

มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคง และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพนักงานในภาคธุรกิจหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการศึกษาระดับพื้นที่และบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2. ควรนำตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานมาศึกษาเพิ่มเติม เช่นภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความแม่นยำในการอธิบายผลการวิจัย

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมอง ความรู้สึก และประสบการณ์ของพนักงานได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. (ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นัทกร ไชยงรัตน์ ลลิตา นิพิฐ และประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). *คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(13), 44-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรนันท์ โชติรัตน์. (2566.) *การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในภาคใต้*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). *แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–659.

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life : What Is It?. *Sloan Management Review*, 14(2), 11-12.

Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis. (3th ed)*. New York: Harper and Row.