

**การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
ของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี**
**Human Resource Management Affecting Workplace Happiness of Sports Club
Athletes in Pathum Thani Province**

ศัลยวิทย์ รัตนบุรานนท์
Sunnyawit Rattanaburanon

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสโมสรในจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี งานวิจัยในครั้งนี้เป็นเก็บข้อมูลจากประชากรตัวอย่างคือ นักกีฬาที่สังกัดอยู่ในสโมสรที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 208 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบที (Independent Sample t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความสุขในการปฏิบัติงาน, นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research The objective was to study the human resource management of clubs in Pathum Thani Province. To study the performance happiness of athletes affiliated with clubs in Pathum Thani Province and to study the relationship between human resource management and performance happiness of athletes affiliated with clubs in Pathum Thani Province. This research is a collection of data from a sample population. 208 athletes belonging to clubs located in Pathum Thani province by using a questionnaire as a tool. Then analyze the data with statistics. Frequency distribution, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, and Simple linear regression analysis. The study

found that Most of the respondents had opinions about human resource management. at a high level Working happiness of athletes affiliated with clubs in Pathum Thani Province at a high level The hypothesis testing results revealed that Athletes affiliated with clubs in Pathum Thani Province with age, status, education level and average monthly income different Happy to work differently Statistically significant at the 0.05 level. And human resource management correlated with job satisfaction of athletes affiliated with clubs in Pathum Thani Province. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Human resource management, job happiness, athletes affiliated with clubs in Pathumthani province.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนส่วนใหญ่และความสุขที่ได้รับเป็นเป้าหมายที่มีมูลค่าสูงที่สุดในสังคม (Diener, 2000) แนวคิดเรื่องความสุขนี้ได้กลายเป็นนโยบายหลักของหลายประเทศที่ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง โดยประเทศภูฏานนับเป็นประเทศเริ่มต้นที่มีการประกาศแนวทางการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นความสุขมวลรวมประชาชาติมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 ในการเน้นการพัฒนาความสุขของคนในชาติเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาประเทศ (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2555) จนกระทั่งใน ปี พ.ศ. 2547 ประเทศภูฏานได้ทำการพัฒนา ดัชนีความสุข (Gross National Happiness: GNH) ขึ้นโดยคำนึงถึงความสมดุลในการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ โดยพิจารณาจาก องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมเป็นธรรมและ เป็นการเติบโตอย่างยั่งยืน 2) การอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม 3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม 4) การบริหารจัดการที่ดี (อิศคุณ สันธนาปัญญา และคณะ, 2557) นอกจากนั้น ยังมีอีกหลายประเทศที่ให้ความสนใจและผลักดันแนวคิด เกี่ยวกับความสุขเป็นแนวทางในการพัฒนา ประเทศด้วยเช่นกัน เช่น ประเทศออสเตรเลีย มีการสำรวจข้อมูลความอยู่ดีมีสุขของบุคคล (Personal Well-Being Index) และสำนักงาน สถิติแห่งชาติของออสเตรเลียเป็นสำนักงานสถิติ แห่งแรกในโลกที่ได้ทำการสำรวจข้อมูล องค์ประกอบดัชนีความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ในชาติอย่างครอบคลุม ประเทศแคนาดา มีการ จัดทำดัชนีความอยู่ดีมีสุขของชาติแคนาดา (Canadian Well-Being Index) และอีกหลาย ประเทศ เช่น ฝรั่งเศส อังกฤษ เยอรมัน สหรัฐอเมริกา รวมทั้งในประเทศในแถบเอเชีย กำลังให้ความสำคัญกับความสุขของคนในชาติ ด้วย โดยจีนมีการวางแผนพัฒนาประเทศที่เน้น ความสุขของคนในชาติมากกว่าการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ และ ญี่ปุ่นที่ทำการศึกษาวิจัยด้าน ความสุขมาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2555)

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากใน เวลาหนึ่งวันของคนส่วนใหญ่นั้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กร ทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กร ต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของ

บุคลากรในองค์กร ยังเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไร ก็ยังบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกลอยกายมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี หาก บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ผลงานที่ออกมาย่อมจะมีปัญหา (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, 2557)

ในปัจจุบันผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในส่วนของผู้ประสานงานในสโมสรแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยทำหน้าที่ประสานงานระหว่าง ผู้บริหาร บุคลากร ผู้ฝึกสอน และนักกีฬา มีหน้าที่หลักในการคอยดูแลความเรียบร้อยในภาพรวมของนักกีฬา และคอยสนับสนุนสิ่งต่างๆให้นักกีฬา สามารถแสดงศักยภาพในการเล่นกีฬาได้อย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองนโยบายของทางสโมสรให้นักกีฬาส่งผลงานให้กับทางสโมสร แต่ในปัจจุบันได้รับทราบปัญหาถึงการที่นักกีฬาบางส่วนที่อยู่กับสโมสรบางส่วนไม่มีความสุขในการร่วมงานกับทางสโมสรในปัจจุบัน และมีแนวคิดที่จะย้ายสโมสรเนื่องจากการความน้อยใจ หรือความไม่เข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร ซึ่งส่งผลให้นักกีฬาไม่มีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพของนักกีฬาลดลง หรือนักกีฬาไม่แสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความต้องการที่จะใช้ผลการศึกษาในครั้งนี้ เป็นเครื่องสะท้อนถึงทัศนคติของนักกีฬา ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายบริหารสโมสร และศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬา เพื่อให้ทางฝ่ายบริหารรับทราบ และวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้นักกีฬามีความสุขในการที่ร่วมงานกับสโมสรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ นักกีฬา คงอยู่กับสโมสรไปอีกยาวนาน และกระตุ้นให้นักกีฬาแสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มศักยภาพมากกว่าที่เป็นอยู่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสโมสรในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานในการศึกษา

1. นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยมุ่งเน้นศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ประสบการณ์
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

- 1) การสรรหา
- 2) การคัดเลือก
- 3) การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

2.2 ตัวแปรตาม คือความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

- 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ได้เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2566 ถึงเดือน มีนาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของสโมสรในจังหวัดปทุมธานี
2. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี
4. สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้นักกีฬามีความสุขในการที่ร่วมงานกับสโมสรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ นักกีฬาคงอยู่กับสโมสรไปอีกยาวนาน และกระตุ้นให้นักกีฬาแสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มศักยภาพมากกว่าที่เป็นอยู่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักกีฬาที่สังกัดอยู่ในสโมสรที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 431 คน
2. ประชากรตัวอย่างคือ นักกีฬาที่สังกัดอยู่ในสโมสรที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 208 คน โดยใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 208 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี ได้มีเครื่องมือดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการเล่นกีฬา โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามแบบของ Likers (1967)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (1967)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี โดยมีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจะมีคำชี้แจงให้ผู้บริโภคได้ทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและให้ผู้กรอกแบบสอบถามกรอกข้อมูลในแบบสอบถามเอง และหลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการไว้แล้วตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องบทความวิชาการเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการศึกษา โดยการกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรอิสระ 1 ตัวและตัวแปรตาม 1 ตัวโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกันอาจเป็นความสัมพันธ์ตามกัน

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.0 อายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.2 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.9 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.0

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคัดเลือก มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “องค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “การสรรหาขององค์กรมีความเหมาะสมในการเลือกใช้สื่อประชาสัมพันธ์” และในข้อ “องค์กรมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกพื้นที่เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “องค์กรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “องค์กรมีวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสมกับหน้าที่ในการทำงาน เช่น การทดสอบการปฏิบัติต่างๆ” และในข้อ “ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านให้กับบุคลากร” และในข้อ “บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “การประเมินทำให้ทราบว่าท่านต้องพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขตนเองอย่างไรบ้าง” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ข้อกำหนดในการประเมินเป็นไปด้วยมาตรฐานเดียวกัน” และในข้อ “กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละตำแหน่งงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ทางองค์กรมอบให้” และในข้อ “องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน มี

ระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์” และในข้อ “ท่านมีความรู้สึกสนุกกับการทำงานในแต่ละวัน” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ท่านรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ” และในข้อ “ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

3.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ท่านมีความรู้สึกรักอยากทำงาน” และในข้อ “ท่านสามารถแก้ไขปัญหางานทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร” มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า นักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน นักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มี เพศ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($R = 0.971$) และสามารถพยากรณ์ได้ถึงความน่าเชื่อถือร้อยละ 94.40 ($R^2 = 0.944$) ส่วนอีกร้อยละ 5.60 คือปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา โดยที่

เมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี เพิ่มขึ้น 0.270 หน่วย

เมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี เพิ่มขึ้น 0.245 หน่วย

เมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี เพิ่มขึ้น 0.262 หน่วย

เมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี เพิ่มขึ้น 0.299 หน่วย

อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานที่ว่า นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก แต่ละบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ย่อมมีสิ่งที่ต้องการแตกต่างกัน ผันแปรไปตามสังคม สภาพแวดล้อมโดยรอบ และประสบการณ์ที่ได้รับมา ทำให้ข้อจำกัดในการเกิดความสุขแตกต่างกัน โดยที่ผลการศึกษามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษาในเรื่องที่ใกล้เคียงและได้ผลลัพธ์ออกมาใกล้เคียงกันตามแต่ละปัจจัยดังนี้

1) นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกร ธรรมแสง (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุข ในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า นักกีฬาอาชีพ มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินาถ กาญจนเจตนิ (2560) ได้ทำการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากรมหม่อมใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมหม่อมใหม่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมหม่อมใหม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย อายุของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มี สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน สถานภาพ มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เอี่ยมวิมิงสา (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินาถ กาญจนเจตนิ (2560) ได้ทำการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน :

กรณีศึกษากรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมหม่อนไหม มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมหม่อนไหมมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย ระดับการศึกษาของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) นักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินาถ กาญจนเจตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมหม่อนไหม มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมหม่อนไหมมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย อัตราเงินเดือนที่ได้รับของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมมติฐานที่ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของนักกีฬาที่สังกัดสโมสรในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีการแนวทางในการจัดการที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่า จะสามารถสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความใกล้ชิด และความเอาใจใส่จากหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินาถ กาญจนเจตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรกรมหม่อนไหม มีความสุขในการทำงานได้ จากการได้รับในสิ่งที่ตนพึงจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร ในขณะเดียวกันบางกระบวนการยังคงต้องได้รับการปรับปรุง และพัฒนาให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีความเท่าเทียมมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1) ด้านความร่มเย็นในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ควรทำการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และควรทำการพัฒนาเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานในแต่ละวัน

2) ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ควรทำการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกถูกใจในงานที่ทำอยู่ และควรทำการพัฒนาเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ควรทำการสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และควรทำการพัฒนาเสริมสร้างความสามารถแก้ไขปัญหาจนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น แรงจูงใจ หรือความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แน่ชัดในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกกร ธรรมแสง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุข ในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ. วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ. 48(2).

ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 5(1): 275-282.

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2557.

นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากลุ่มหม่อมใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2555). ก้าวอย่างใหม่ในการพัฒนา: สู่สังคมแห่งความสุข. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 10 (1), 99-116.

- อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชันย์ บุญธิมา, และ วีระ สุภากิจ. (2557). การบริหารความสุข
ในสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(88), 15-32. สืบค้นจาก [https://so05.tci-thaijo.org/
index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/244771/166374](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/244771/166374)
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national
index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. *Attitude Theory and
Measurement*. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.