

แนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา: ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู
**The Guidelines for Managing the Happy Workplace, the Case Study
of the Nong Bua Lamphu Provincial Police**

กิตติชน สนิทเชื้อ และ รุจิรัตน์ พัฒนถาบุตร

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Kittichon Sanitchua and Ruchirat Patanathabutr
Khon Kaen University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: kittichon_s@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการจัดการองค์กรแห่งความสุข และ 2) กำหนดแนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 315 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งความสุข จำนวน 15 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง และเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการจัดการองค์กรแห่งความสุขของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การทำงานที่มีความเป็นตัวของตัวเอง (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม (3) มีความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ (4) ส่งเสริมครอบครัวสุขภาพดี (5) การได้รับความไว้วางใจ (6) การได้รับคำชมหรือรางวัลจากการทำงาน (7) ผลตอบแทนที่คุ้มค่า และ (8) ทำประโยชน์ต่อสังคม โดยให้นิยามองค์ประกอบของการจัดการองค์กรแห่งความสุข ว่า “ตำรวจแสนสุข”

2. แนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข ได้กำหนดแนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข 8 แนวทาง ตามองค์ประกอบการจัดการองค์กรแห่งความสุข เพื่อใช้ในการดำเนินการแนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข; องค์ประกอบ; ตำรวจภูธร

Abstracts

The objectives of this research were 1) the components of happy workplace, and 2) to creating guidelines for happy workplace of the Nong Bua Lamphu Provincial Police. This research was a mixed method research that used qualitative research and quantitative research. Sampling groups were 315 samples, whom 15 important keys in the happy workplace form purposive sampling, and 300 respondents whom police officer under the Nong Bua Lamphu Provincial Police form convenience sampling. The data were collected by interview and questionnaires. The statistics used were percentage and exploratory factor analysis.

The following were the results:

1. the components of happy workplace for the Nong Bua Lamphu Provincial Police can classify 8 elements. There were (1) Have identity working, (2) Appropriate working environment, (3) Problem solving expertise, (4) Promote healthy family, (5) Your trust, (6) Compliment for outstanding performance, (7) Outcome of valuable income, and (8) Public concerned. The components of happy workplace was “HAPPY COP”.

2. The guidelines for happy workplace of the Nong Bua Lamphu Provincial Police had 8 guidelines according by the components of happy workplace. That was guideline for further development of the happy workplace management guidelines of the Nong Bua Lamphu Provincial Police.

Keywords: Happy Workplace; Components; Provincial Police

บทนำ

ในสังคมการทำงานยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เกิดความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วย การแข่งขันด้าน เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม ความกดดันการทำงานที่นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในสังคม สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัย ส่งผลต่อสภาวะความเครียดหลายด้าน เช่น สภาพการเมือง เศรษฐกิจ มีผลในการ ใช้ชีวิตในหลายด้านทั้งด้านร่างกาย และจิตใจและยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน เนื่องจาก คนเราใน ปัจจุบันให้ความสำคัญไปกับวัตถุนิยมมากขึ้น จึงต้องดิ้นรนขวนขวายเพื่อให้ตนเองมีที่ยืนในสังคม ปัจจุบัน ต้องอาศัยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้คนไทยมีแนวโน้ม ปัญหาด้านสุขภาพจิต ความเครียดเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งเกิดขึ้นได้กับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ ทุกฐานะ โดยเฉพาะในวัยทำงาน ความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเครียดมากหรือเครียดน้อย รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ก็สามารถ นำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพกาย มีผลทำให้ร่างกายเสื่อมโทรม ด้านสุขภาพจิตทำให้ไม่มีสมาธิใน การทำงานอาจ ทำให้สุขภาพจิตเสื่อมโทรม เป็นโรคซึมเศร้าได้ เกิดปัญหาการฆ่าตัวตาย ส่วนด้านอารมณ์ ทำให้ขาด สัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้าง เนื่องจากมีอารมณ์ฉุนเฉียว จะเห็นได้ว่าความเครียดเป็นสิ่งที่ ใกล้เคียงตัวเราทุกคน เนื่องจากเราต้องเผชิญอยู่ในโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิมอยู่ตลอดเวลา ความเครียดจึงเป็นปัญหาที่ได้รับการสนใจ ศึกษาเพื่อหาทางป้องกัน แก้ไข หรือเกิดผล กระทบต่อบุคคลหรือส่วนรวม ความเครียดเป็นปัญหาที่สำคัญและ เกิดขึ้นในทุกองค์กร ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกระดับชั้นของการทำงาน ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงผู้ ปฏิบัติ (สุธาสินี ฤทธิศาสตร์, 2563: 4-5)

ตำรวจถือว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องทำงานหนักเพราะต้องให้บริการประชาชนในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แบบไม่จำกัดเวลา แล้วยังต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก อุดมการณ์ อุดมคติ และการเสียสละ ทำงานบนความขัดแย้งของผู้คนในสังคมซึ่งแต่ละฝ่ายในคู่กรณีคาดหวังว่าจะได้รับความเป็นธรรมสูงสุด เมื่อถูกตั้งความหวังไว้สูงตำรวจจึงหนีไม่พ้นแรงกดดันที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังต้อง เผชิญแรงกดดันจากวงการตำรวจด้วยกันอีก เช่น การไม่ได้รับความเป็นธรรมในชีวิตราชการ ความเป็นอยู่ของตนเอง และครอบครัว เป็นต้น แรงกดดันเหล่านี้ทำให้ตำรวจเกิดภาวะเครียด จนสามารถนำไปสู่ปัญหาการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจจากรายงานข้อมูลข้าราชการตำรวจที่ฆ่าตัวตายระหว่างปี พ.ศ.2551 - 2559 มีข้าราชการ ตำรวจฆ่าตัวตายจำนวน 299 นาย (ทศพล ชัยสัมฤทธิ์ผล, 2562: ออนไลน์) ช่วงระยะเวลา 9 ปีที่ผ่านมา มีตำรวจฆ่าตัวตายโดยเฉลี่ยปีละ 33 คน ในปี พ.ศ.2558 ได้มีการเทียบสัดส่วนการฆ่าตัวตาย อยู่ที่ 19 คนต่อตำรวจหนึ่งแสนคน ส่วนสัดส่วนการฆ่าตัวตายของประชากรไทยอยู่ที่ 6.47 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน จะเห็นได้ว่าตำรวจไทย มีอัตราการฆ่าตัวตายมากกว่าคนปกติถึง 3 เท่า และจากการวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ฆ่าตัวตาย ได้แก่ ความเครียดจากปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาหนี้สินและปัญหาเกี่ยวกับงาน (ทศพล ชัยสัมฤทธิ์ผล, 2562: ออนไลน์)

การสร้างความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยลดปัญหาความเครียดให้ข้าราชการตำรวจ และยังจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดี เนื่องจากว่าเมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสุข จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรม ลดความเคร่งเครียดรวมทั้งความขัดแย้งในการทำงาน ช่วยทำให้หน่วยงานพัฒนาอย่างยั่งยืน (สมคิด ปิ่นทอง, 2556: 184) ทั้งนี้ ผู้วิจัย ปัจจุบันรับราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู มีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบความสุข อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมุ่งหวังว่าข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานที่สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางพัฒนาบริหารงานบุคคล สร้างความสุขให้บุคลากรในการทำงาน สามารถทำงานได้เต็มความสามารถ และเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ เจ้าพนักงานข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การและเข้าใจถึงการทำงานในองค์กรเป็นอย่างดี จำนวน 15 คน โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการอ้างอิงหลักเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักการของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992 : 123-125) ที่กล่าวว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ซึ่งจัดเป็นความเหมาะสมในระดับดีในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นข้าราชการตำรวจ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการองค์กรแห่งความสุข

2.2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบบสอบถามมีลักษณะปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในระหว่างที่รับราชการสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูมีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ โดยคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560 : 98) จากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัทรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.856 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.8 นั่นคือ แบบสอบถามชุดนี้มีคุณภาพดีสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Sekaran & Bougie, 2016: 127)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. นัดหมายการสัมภาษณ์ 2. ดำเนินการสัมภาษณ์ 3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

3.2 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้
1) ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 300 ฉบับ โดยการแจกและเก็บคืนแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00
2) ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบเรียบร้อยแล้ว และ 3) ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

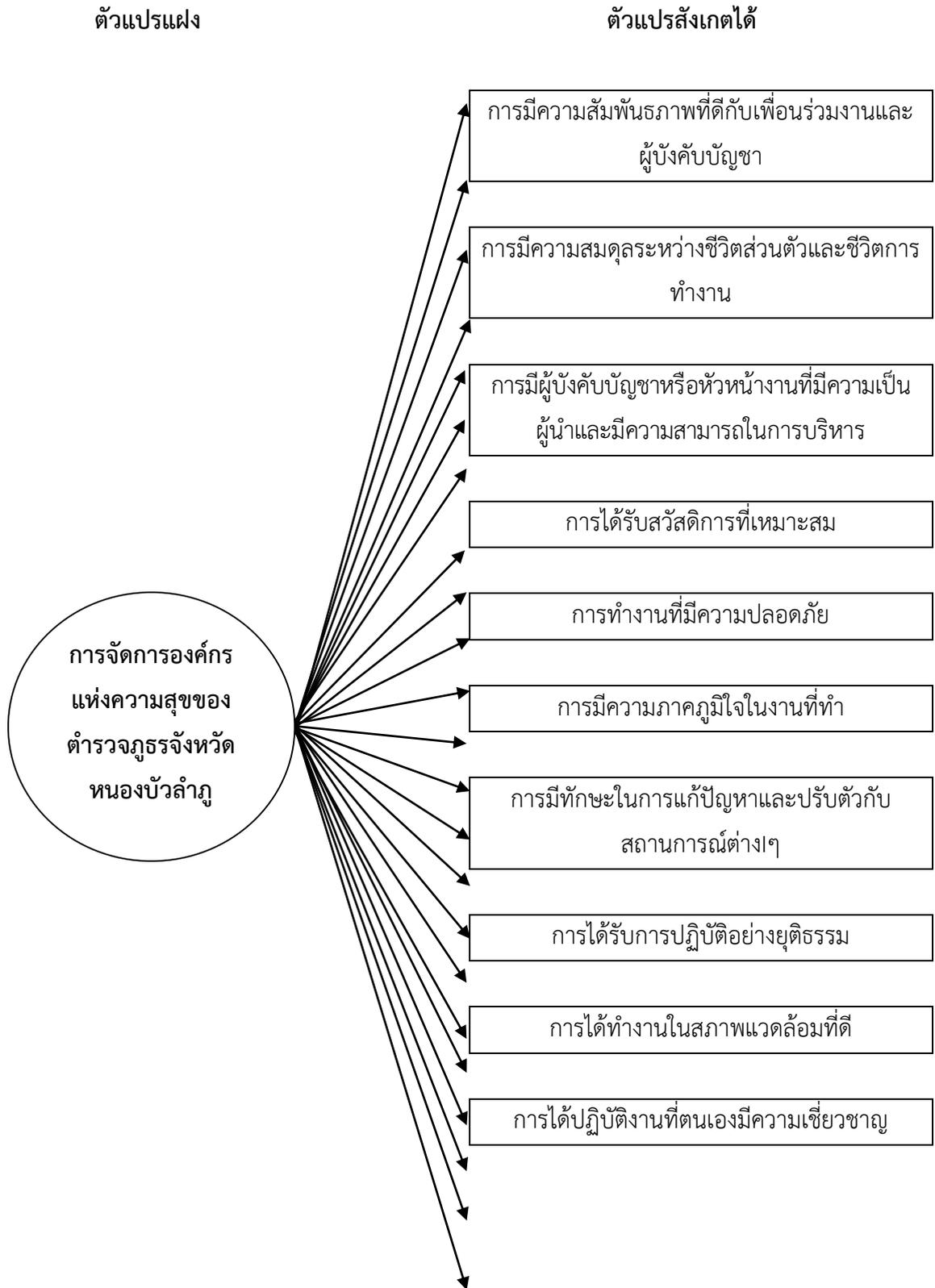
การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวมตัวแปรสังเกตได้จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้ 1) ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล 2) ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู
ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



การมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

การได้รับอิสระในการทำงาน

การมีความผูกพันต่อองค์กร

การได้ทำงานที่ท้าทายเพื่อแสดงศักยภาพ

การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและสังคม

การได้รับความไว้วางใจทั้งภายในองค์กรและบุคคล
ทั่วไป

การได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

การเห็นคุณค่าและศรัทธาในอาชีพ

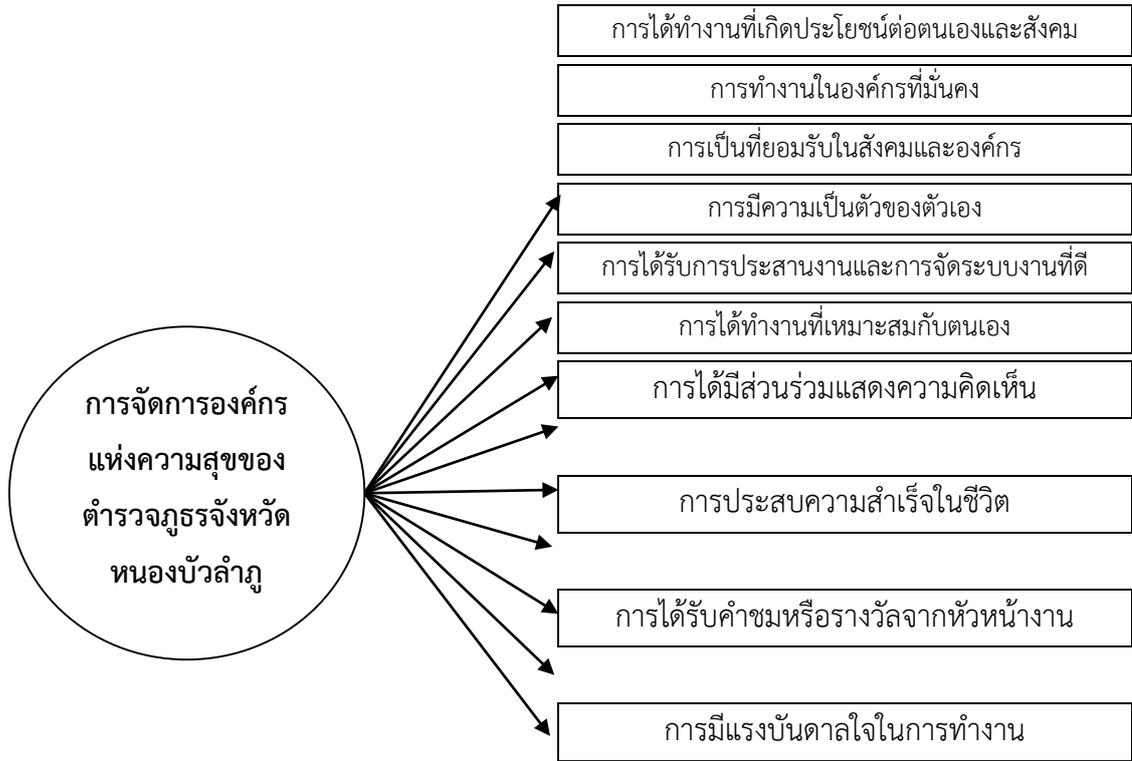
การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น

การมีสุขภาพกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี

การได้รับความรื่นรมย์ในการทำงาน

การได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพื่อเพิ่ม
ทักษะในการทำงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (ต่อ)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นยศ ส.ต.ต.-ต.ต. เพศชาย มีอายุตั้งแต่ 31 ปี – ไม่เกิน 40 ปี และตั้งแต่ 41 ปี – ไม่เกิน 50 ปี ระดับการศึกษาโดยพื้นฐานระดับปริญญาตรี อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี - ไม่เกิน 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่ 10 ปี - ไม่เกิน 20 ปี ระดับเงินเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับรับจากทางราชการ) ตั้งแต่ 30,001 บาท – ไม่เกิน 45,000 บาท แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นข้าราชการ		
ชั้นสัญญาบัตร	150	50.00
ชั้นประทวน	150	50.00
ระดับชั้นยศ		
ส.ต.ต.-ค.ต.	152	50.67
ร.ต.ต.-ร.ต.อ	91	30.33
พ.ต.ต.-พ.ต.อ.	57	19.00
เพศ		
ชาย	289	96.33
หญิง	11	3.67
อายุ		
ตั้งแต่20ปี-ไม่เกิน30ปี	66	22.00
ตั้งแต่31ปี-ไม่เกิน40ปี	111	37.00
ตั้งแต่41ปี-ไม่เกิน50ปี	83	27.67
ตั้งแต่51ปี-ไม่เกิน60ปี	40	13.33
ระดับการศึกษาโดยพื้นฐาน		
มัธยมศึกษาปีที่6/1ปวช.	109	36.34
ปริญญาตรี	184	61.33
สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.33
อายุราชการ		
น้อยกว่า10ปี	59	19.67
ตั้งแต่10ปี-ไม่เกิน20ปี	126	42.00
ตั้งแต่20ปีขึ้นไป	115	38.33
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู		
น้อยกว่า10ปี	94	31.33
ตั้งแต่10ปี-ไม่เกิน20ปี	180	60.00
ตั้งแต่20ปีขึ้นไป	26	8.67
ระดับเงินเดือน(รวมเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับรับจากทางราชการ)		

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตั้งแต่12,000บาท-ไม่เกิน30,000บาท	119	39.67
ตั้งแต่30,001บาท-ไม่เกิน45,000บาท	154	51.33
ตั้งแต่45,001บาทขึ้นไป	27	9.00

1.2 องค์ประกอบของการจัดการองค์กรแห่งความสุข พบว่า การจัดการองค์กรแห่งความสุข ของ ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถจำแนกองค์ประกอบได้เป็น 8 องค์ประกอบ จาก 33 ตัวแปรสังเกตได้ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของการจัดการองค์กรแห่งความสุข

การจัดการองค์กรแห่งความสุข	Factor Loading Score
องค์ประกอบที่1	
การได้ทำงานที่ท้าทายเพื่อแสดงศักยภาพ	0.811
การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	0.761
การทำงานที่มีความปลอดภัย	0.745
การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม	0.727
การมีความเป็นตัวของตัวเอง	0.705
การได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	0.671
การได้รับอิสระในการทำงาน	0.536
การได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	0.526
องค์ประกอบที่2	
การได้รับการประสานงานและการจัดระบบงานที่ดี	0.811
การมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีความเป็นผู้นำและมี ความสามารถในการบริหาร	0.807
การได้รับความชื่นชมในการทำงาน	0.789
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและสังคม	0.614
การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	0.601
การมีความผูกพันต่อองค์กร	0.576
การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี	0.518
การมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.496
องค์ประกอบที่3	

การจัดการองค์กรแห่งความสุข	Factor Loading Score
การได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ	0.775
การมีทักษะในการแก้ปัญหาและปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ	0.738
การเห็นคุณค่าและศรัทธาในอาชีพ	0.677
การมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	0.430
องค์ประกอบที่4	
การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น	0.674
การมีสุขภาพกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี	0.622
การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	0.555
องค์ประกอบที่5	
การทำงานในองค์กรที่มั่นคง	0.749
การได้รับความไว้วางใจทั้งภายในองค์กรและบุคคลทั่วไป	0.737
การเป็นที่ยอมรับในสังคมและองค์กร	0.576
องค์ประกอบที่6	
การได้รับคำชมหรือรางวัลจากหัวหน้างาน	0.813
การประสบความสำเร็จในชีวิต	0.727
การมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	0.648
องค์ประกอบที่7	
การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	0.648
การมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	0.641
องค์ประกอบที่8	
การได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	0.681
การได้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง	0.493

จากตารางที่ 2 ได้นำองค์ประกอบมาให้นิยามและให้ความหมายองค์ประกอบของทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธร จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ตั้งชื่อว่า งานที่มีความเป็นตัวของตัวเอง(I Have Identity Working)หรือใช้ตัวย่อว่า“H”โดยนิยามองค์ประกอบที่1หมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้ทำงานที่ทำทหายความสามารถเพื่อแสดงศักยภาพงานที่มีความปลอดภัยแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองและได้รับอิสระในการทำงานโดยมีการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมรวมทั้งได้รับการฝึกอบรมหรือ

การศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบาย
ทางการจัดการองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ32.593

องค์ประกอบที่ 2 ตั้งชื่อว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม(Appropriate Working Environment)Iหรือใช้ตัวย่อว่า“A”โดยนิยามองค์ประกอบที่2Iหมายถึงความสุขที่เกิดจากการประสานงาน
และการจัดระบบงานที่ดีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการบริหารมี
สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและสังคมการมีส่วนร่วม
ร่วมแสดงความคิดเห็นการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้ได้รับความรื่นรมย์ในการทำงานและมีความ
ผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายทางการจัดการองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษา
ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ19.443

องค์ประกอบที่ 3 ตั้งชื่อว่า ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ(Problem Solving Expertise)Iหรือใช้ตัวย่อว่า“P”Iโดยนิยามองค์ประกอบที่3Iหมายถึงการได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมี
ความเชี่ยวชาญมีทักษะในการแก้ปัญหาและปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆทำให้เห็นคุณค่าและศรัทธาในอาชีพ
และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข
กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ16.006

องค์ประกอบที่ 4 ตั้งชื่อว่า ส่งเสริมครอบครัวสุขภาพดี(Promote Healthy Family)Iหรือใช้ตัวย่อ
ว่า“P”Iโดยนิยามองค์ประกอบที่4Iหมายถึงความสุขที่เกิดจากการมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่นมีสุขภาพกายที่
แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดีและมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่
สามารถอธิบายทางการจัดการองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ
15.325

องค์ประกอบที่ 5 ตั้งชื่อว่า ได้รับความไว้วางใจ(Your Trust)Iหรือใช้ตัวย่อว่า“Y”Iโดยนิยาม
องค์ประกอบที่5Iหมายถึงความสุขที่เกิดจากการทำงานในองค์กรที่มั่นคงการได้รับความไว้วางใจทั้งภายใน
องค์กรและบุคคลทั่วไปและเป็นที่ยอมรับในสังคมและองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายทางการ
จัดการองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ14.363

องค์ประกอบที่ 6 ตั้งชื่อว่า คำชมหรือรางวัลจากการทำงาน(Compliment for Outstanding Performance)Iหรือใช้ตัวย่อว่า“C”Iโดยนิยามองค์ประกอบที่6Iหมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้รับคำชม
หรือรางวัลจากหัวหน้างานการประสบความสำเร็จในชีวิตและการมีแรงบันดาลใจในการทำงานซึ่งเป็น
องค์ประกอบที่สามารถอธิบายทางการจัดการองค์กรแห่งความสุขกรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู
ได้ร้อยละ14.102

องค์ประกอบที่ 7 ตั้งชื่อว่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่า(Outcome of Valuable Income)Iหรือใช้ตัวย่อ
ว่า“O”Iโดยนิยามองค์ประกอบที่7Iหมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีรายได้

เพียงพอต่อการดำรงชีวิตซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข|กรณีศึกษา
ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ3.580

องค์ประกอบที่ 8 ตั้งชื่อว่า ทำประโยชน์ต่อสังคม(Public Concerned)Iหรือใช้ตัวย่อว่า“P”โดย
นิยามองค์ประกอบที่8Iหมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมการ
ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข|
กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ3.392

จากทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายองค์ประกอบทางการจัดการองค์กรแห่งความสุขของสถานี
ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ68.805

จากนิยามขององค์ประกอบทางการจัดการองค์กรแห่งความสุขของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด
หนองบัวลำภู ได้แก่

“H”I Have Identity Working	หมายถึงทำงานที่มีความเป็นตัวของตัวเอง
“A”IAppropriateIWorkingIEnvironment	หมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
“P” Problem Solving Expertise	หมายถึงความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาใน สถานการณ์ต่างๆ
“P”IPromoteIHealthyIFamily	หมายถึงส่งเสริมครอบครัวสุขภาพดี
“Y”IYourITrust	หมายถึงการได้รับความไว้วางใจ
“C”IComplimentIforIOutstandingIIII IIII Performance	หมายถึงได้รับคำชมหรือรางวัลจากการทำงาน
“O”I Outcome of Valuable Income	หมายถึงผลตอบแทนที่คุ้มค่า
“P”IPublic Concerned	หมายถึงทำประโยชน์ต่อสังคม

3. แนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า

การกำหนดแนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู
โดยการนำเอาตัวอักษรภาษาอังกฤษในแต่ละองค์ประกอบมาเรียงกันเป็นคำ “HAPPY COP” หรือ “ตำรวจ
แสนสุข” เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู
โดยมีแนวทางที่สำคัญ 8 แนวทาง ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 2) การส่งเสริม
สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ
4) การส่งเสริมครอบครัวสุขภาพดี 5) การพัฒนาคุณค่าของความไว้วางใจ 6) การสร้างขวัญและกำลังใจให้
ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น 7) การให้ความรู้ทางการเงิน และ 8) การปลูกจิตสำนึกด้านจิต
สาธารณะ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงการจัดการองค์กรแห่งความสุข สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การทำงานที่มีความเป็นตัวของตัวเอง(Have Identity Working)หมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้ทำงานที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองและได้รับอิสระในการทำงานโดยมีการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายรวมทั้งได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพมีความสอดคล้องกับจิราเต็มจิตรอารีย์(2550: 12)กล่าวว่าการมีความสุขในการทำงานได้แก่การได้ทำงานที่ตัวเองชอบการพึงพอใจในงานของตนเองการปรับการทำงานและค้นหาวิธีการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามความสามารถของตนเองเพื่อนำตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ย่อมทำให้มีความสุขเกิดความสำเร็จในงานตามมาและสอดคล้องกับประทุมทิพย์เกตุแก้ว(2551: 87)กล่าวว่าการมีความสุขในระหว่างทำงานนั้นคือผลที่เกิดจากการกระทำการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเองมีความประทับใจเป็นผลให้การทำงานเต็มไปด้วยคุณภาพโดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม(Appropriate Working Environment)หมายถึงความสุขที่เกิดจากการประสานงานและการจัดระบบงานที่ดีมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้ได้รับความรื่นรมย์ในการทำงานมีความสุขสอดคล้องกับ Currie(2003)ว่าความสุขของการทำงานคือบุคลากรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ต้องทำงานบนความเครียดจนเกินไปและสอดคล้องกับฉัตรวิวัฒน์ชัชฌานาภรณ์ (2564: 22-34)ได้กล่าวว่าแนวทางการจัดการความปลอดภัยคือการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงานเสริมสร้างความตระหนักถึงความปลอดภัยปรับทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างความปลอดภัย

3. มีความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ(Problem Solving Expertise)หมายถึงการได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการแก้ปัญหาและปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆมีความสุขสอดคล้องกับชาวนวิทย์วสันต์นารัตน์ (2553: 38-39) ว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงานทำให้ในองค์กรนั้นมีกระบวนการพัฒนาบุคคลกรและมียุทธศาสตร์ที่สำคัญซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับวิสัยทัศน์องค์กรอันจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาการและเติบโตไปอย่างต่อเนื่อง

4. ส่งเสริมครอบครัวสุขภาพดี(Promote Healthy Family)หมายถึงความสุขที่เกิดจากการมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่นและมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีความสุขสอดคล้องกับมาลินี อำนวย 2554: 76) ได้กล่าวว่า การมีครอบครัวที่ดีเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอุปสรรคได้การให้ความสำคัญกับครอบครัวจึงเป็นเรื่องสำคัญหากครอบครัวมีความอบอุ่นมีความมั่นคงก็จะเกิดกำลังใจดีในการทำงานหากมีปัญหาครอบครัวซึ่งเกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีอาจส่งผลเสียในการทำงานและสอดคล้องกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2557: ออนไลน์)อธิบายว่าบุคลากรที่ทำงานหากมีกำลังใจที่ดีจากครอบครัวไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องครอบครัวย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5. การได้รับความไว้วางใจ(Your Trust)หมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจทั้งภายในองค์กรและบุคคลทั่วไปและเป็นที่ยอมรับในสังคมและองค์กรมีความสอดคล้องกับ Herzberg (1959: 65) ว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานจากบุคคลในหน่วยงานหรือการยอมรับจากสังคมอาจอยู่ในรูปของการยกย่องการแสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจทำให้บุคลากรมีพลังบวกในการทำงานและงานนั้นจะสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับฌานิกาวงษ์สุริย์รัตน์ (2554: 8-10)ว่าการได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กรหรือบุคคลภายนอกองค์กรที่เห็นถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การได้รับคำชมหรือรางวัลจากการทำงาน(Compliment for Outstanding Performance) หมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้รับคำชมหรือรางวัลจากหัวหน้างานและการมีแรงบันดาลใจในการทำงานมีความสอดคล้องกับ สุธิณี ฤกษ์ขำ (2564: 186-187) ว่าบุคลากรที่ได้รับคำชมเป็นประจำสม่ำเสมอมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล(2557: 296)ว่าการได้รับกำลังใจหรือคำชมจากหัวหน้างานทำให้บุคลากรมีไฟในการทำงาน

7. ผลตอบแทนที่คุ้มค่า(Outcome of Valuable Income)หมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีความสอดคล้องกับ Jacobs & Gerson (2004: 167) กล่าวว่าการมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิตบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพทำให้ตนและองค์กรเกิดความพึงพอใจสูงสุดในการทำงานและสอดคล้องกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(2557: ออนไลน์)ว่าสวัสดิการที่ดีนั้นย่อมรวมถึงถึงสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรทั้งในขณะทำงานและนอกเวลางานไม่ว่าจะอยู่ในที่ทำงานหรืออยู่นอกที่ทำงาน

8. ทำประโยชน์ต่อสังคม(Public Concerned)หมายถึงความสุขที่เกิดจากการได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมมีความสอดคล้องกับสุธิณี ฤกษ์ขำ (2564: 25) กล่าวว่าการทำงานที่ส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศโดยบุคลากรจะมีความคิดสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบสังคมให้กับบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าในตัวเองของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา: ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ผู้บริหารหน่วยงาน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถนำแนวทาง “HAPPY COP” หรือแนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ และทำการตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่สร้างความสุขในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู

2. **ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป** ควรนำองค์ประกอบใหม่ทั้ง 8 องค์ประกอบไปใช้ในการจัดการองค์กรในการทำแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตามแนวทาง I“HAPPYICOP”หรือตำรวจแสนสุข และควรมีการศึกษาและหาแนวทางการจัดการองค์กรแห่งความสุขของข้าราชการตำรวจโดยจำแนกตามลักษณะของหน่วยงานหรือลักษณะของการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ฉัฐวัฒน์ ชัช ฐณาภักดิ์. (2564). การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามควอลิตี้ อินดัสทรีส์ จำกัด. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 4 (1), 22-34.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 29. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- จิรา เต็มจิตรอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพมหานคร: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). *เอกสารประกอบการสัมมนา Happy Workplace Forum แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- ฉานิกา วงษ์สุริรัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลิดเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทศพล ชัยสัมฤทธิ์ผล (2562). *จิตแพทย์ชี้ หากตำรวจคิดฆ่าตัวตาย มักประสบความสำเร็จสูงกว่าคนในอาชีพอื่น*. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-46744797>

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลินี อ้นวิเศษ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน อุปนิสัย 8 ประการ รูปแบบการบังคับ
บัญชาของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก ของเจ้าหน้าที่
บริการลูกค้าในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความผูกพันเป็นตัวแปรสื่อ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2557). ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”. สืบค้นเมื่อ 21
สิงหาคม 2565, จาก <https://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>
- สมคิด ปิ่นทอง, (2556). รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุขุฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธาสิณี ฤทธิศาสตร์. (2563) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
บุคลากร สำนักงานตรวจสอบภายใน. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนา
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2564). การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในยุคพลิกผัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Comrey, A. & Lee, H. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. Hillsdale: Erlbaum.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. 2nd ed. New York: John Wiley and Son.
- Jacobs, J. A. & Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality*.
Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. (7th ed). Hoboken, NJ: John
Wiley & Sons.