

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก พื้นที่กรุงเทพมหานคร*

Factors Affecting Happiness at Work of Personnel who work at The Directorate of logistics Royal Thai Army in Bangkok Area

ณรงค์ฤทธิ์ เต็มลาก และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร

Narongrit Termlap and Rachen Noppanatwongsakorn

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Southeast Asia University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: mibukyo99@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานครทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 343 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ในการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร และค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ LSD หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 3 ด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้าน

*ได้รับบทความ: 21 พฤศจิกายน 2566; แก้ไขบทความ: 21 ธันวาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 21 ธันวาคม 2566

Received: November 21, 2023; Revised: December 21, 2023; Accepted: December 21, 2023



ความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ, ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาวะครอบครัวที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ปัจจัยส่วนบุคคล; ปัจจัยคุณภาพชีวิต

Abstract

The purpose of this research was to; 1) to study the level of happiness at work of personnel of the Directorate of Army Logistics in Bangkok and 2) to study factors affecting the happiness at work of personnel of the Directorate of Army Logistics in Bangkok area. It is quantitative research the population used in the study includes commissioned officers, Non-commissioned officer, government employee and all employees working in the Directorate of Army Logistics in the Bangkok area. There was a total of 343 officers. The research instrument was a questionnaire, The reliability value of the questionnaire was 0.97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics for comparison between variables, One-way ANOVA statistics to find differences between variables and comparing pairwise differences using LSD, finding relationships between factors related to quality of work life and happiness at work of personnel of the Directorate of Army Logistics. Using the method calculating the Pearson correlation coefficient.

The research results were as follows:

1. The level of opinions regarding the factors of happiness at work among personnel of the Army Logistics Directorate in the Bangkok area Overall, it is at a high level. When considering each of the 3 aspects, it was found that job satisfaction It is number 1, followed by enthusiasm for work and happiness at work respectively.



และวอลตัน (Walton, 1973) ได้เสนอแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2565) เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพกึ่งที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตรให้กับหน่วยต่างๆ และเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ของหน่วยงาน ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้ ตามที่แนวทางการทำงานได้ถูกเปลี่ยนแปลงตามห้วงเวลา จากการทำงานเชิงรับ เป็นการทำงานเชิงรุก ตลอด จนปริมาณงาน หรือกระบวนการทำงานที่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อความสุขและคุณภาพชีวิต การทำงานของกำลังพล ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการเกษตรได้เห็นถึงคุณค่าด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ ของกำลังพลในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้เกิดพลังในการคิดและ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัย ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลัง พลกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อรับทราบระดับความสุขในการทำงานของกำลังพลและปัจจัยที่จะส่งผล ให้กำลังพลกรมส่งเสริมการเกษตรมีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและให้กำลังพลมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความ ตั้งใจในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งเสริมการเกษตร ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่จะมุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูล มาตราวัด ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลข ได้ด้วยวิธีการ เชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการแจกแบบสอบถาม



ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ (นายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร) พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 343 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ได้มีการพัฒนาข้อคำถามเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.97 อยู่ภายในเกณฑ์ที่กำหนดและมีความน่าเชื่อถือ และผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.85 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการ (นายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร) พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 343 นาย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2566 - ธันวาคม 2566 และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประกอบไปด้วย ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ One way ANOVA และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยใช้ LSD รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วยข้อมูลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาระครอบครัว พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,501 บาท ขึ้นไป และมีภาระครอบครัว

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย ด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม



หรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านรายได้ ผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.20	0.94	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.93	0.72	มาก
ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.01	0.72	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.97	0.76	มาก
ด้านความเป็นประชาธิปไตย	3.70	0.85	มาก
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.12	0.73	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.10	0.79	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.00	0.78	มาก
รวม	3.88	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 8 ด้าน มีรายละเอียดแต่ละปัจจัย ดังนี้ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.93$) ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.01$), ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.97$) ด้านความเป็นประชาธิปไตย ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.70$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.12$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.10$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.00$)



3. ความสุขในการทำงาน ข้อมูลในส่วนนี้มาจากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของกำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.86	0.82	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.06	0.70	มาก
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.05	0.69	มาก
รวม	3.99	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 3 ตัวแปร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัวส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาวะครอบครัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จึงไม่นับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ ในส่วนของปัจจัยด้าน สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าเป็นไปตามสมมติฐาน นับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของปัจจัยด้าน สถานภาพ

ด้านสถานภาพ	n	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	133	3.83	-		
สมรส	201	4.11	0.28*	-	
หย่าร้าง	9	3.66	0.16	0.45	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของสถานภาพที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสรุปว่า ปัจจัยเรื่องสถานภาพต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของปัจจัยด้าน ระยะเวลาการทำงาน

ด้านระยะเวลาการทำงาน	n	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4	4.33	-			
1-5 ปี	65	4.26	0.07	-		
6-10 ปี	100	3.64	0.68*	0.61*	-	
มากกว่า 10 ปี	174	4.08	0.24	0.17	0.43*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ คู่ที่ 1 ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คู่ที่ 2 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่าระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ คู่ที่ 3 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่าระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่า ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	μ	ต่ำกว่า 15,000	15,000-25,000	25,000-37,500	มากกว่า 37,500
ต่ำกว่า 15,000	84	3.84	-			
15,000-25,000	90	3.87	0.02	-		
25,000-37,500	65	4.22	0.37*	0.35*	-	
มากกว่า 37,500	104	4.06	0.22*	0.19	0.15	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีจำนวน 3 คู่ที่แตกต่างกันได้แก่ คู่ที่ 1 รายได้ 25,000-37,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คู่ที่ 2 รายได้ 25,000-37,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ารายได้ 15,000-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และคู่ที่ 3 รายได้มากกว่า 37,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดังนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสุขใน การทำงาน (r)	μ
ด้านรายได้ ผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.51	0.00*
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.58	0.00*
ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.75	0.00*



ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสุขใน การทำงาน (r)	μ
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.70	0.00*
ด้านความเป็นประชาธิปไตย	0.71	0.00*
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.73	0.00*
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.66	0.00*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.72	0.00*
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.85	0.00*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($r = 0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ความสุขของพนักงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ที่กำลังพลรู้สึกยินดีและเต็มใจทำงาน แสดงว่า เนื้องานในการทำงานส่งผลให้กำลังพลเต็มใจทำงานให้กับหน่วยงานและมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกมีผลในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาระครอบครัว พบว่า ปัจจัย



ส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความ
สุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
และภาระครอบครัว ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก
ในพื้นที่กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในเรื่องการเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้าน
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อ
สังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้านที่กล่าวมาข้างต้น ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการ
ทำงาน ของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรม
ส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่
สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
0.05 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภดล วรรณิการ์ (2551) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสุข
ในการทำงาน และชุตินถน พ้าภิญญโญ (2552) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า กำลังพลที่สมรสในหน่วยงานจะเป็นกำลังพลที่มีเป้าหมายและความรับผิดชอบใน
ชีวิตที่มากขึ้นกว่ากำลังพลที่มีสถานะโสด ทำให้สถานภาพสมรสมีผลในการสร้างความสุขในชีวิต แต่ผล
การวิจัยที่ไม่สอดคล้องเนื่องจาก สภาพในการทำงานของแต่ละสถานที่ทำงานไม่เหมือนกัน ในภาคธุรกิจ
การที่มีสถานภาพสมรสและมีความรับผิดชอบในครอบครัวอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและความกดดัน
ในการทำงานมากกว่างานราชการ

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลัง
พลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ มีจำนวน 3 คู่
ที่ต่างกัน ได้แก่ คู่ที่ 1 ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่า ระยะเวลา
การทำงาน 6-10 ปี คู่ที่ 2 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่าระยะเวลา
การทำงาน 6-10 ปี และคู่ที่ 3 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน
มากกว่าระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทกฤต กฤตธรรม (2553) พบว่า
ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง อายุงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในขณะที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้อง



กับณฤมล แสงผล (2554) พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากระยะเวลาที่ได้ทำงานในหน่วยงานจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น การบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยงาน กำลังพลจะมีไฟและมีความสุขในการทำงาน แต่เมื่อทำงานไปห้วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 6-10 ปี อาจเป็นช่วงเวลาที่หมดไฟในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานน้อยลง แต่เมื่อทำงานมากกว่า 10 ปี จะเป็นช่วงเวลาที่มีความสุขผูกพันกับที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มีจำนวน 3 คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ คู่ที่ 1 รายได้ 25,000-37,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คู่ที่ 2 รายได้ 25,000-37,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ารายได้ 15,000-25,000 บาท และ คู่ที่ 3 รายได้มากกว่า 37,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภดล กรรณิการ์ (2551) พบว่า รายได้มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า ผู้ที่มีรายได้มากกว่าย่อมมีความสุขในการทำงานมากกว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีรายได้ในระดับกลางขึ้นไป คือ 25,000-37,500 บาท และมากกว่า จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่ได้รับรายได้ขั้นต่ำตามระดับตำแหน่งนั้น คือ ระดับนายทหารสัญญาบัตรหรือเจ้าหน้าที่อาวุโสเป็นผู้ที่ได้รายได้ 15,000-25,000 บาท และระดับนายทหารประทวน คือ ต่ำกว่า 15,000 บาท จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า

ในขณะที่ปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัว ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินณตน์ ฟ้าภิญญญา (2552) พบว่า เพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทกฤต กฤตธรรม (2553) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า ปัจจัยในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัว ไม่มีผลต่อความสุข เนื่องจากการทำงานภายในหน่วยงานไม่มีการเลือกปฏิบัติที่แบ่งแยกตามเกณฑ์ดังกล่าว และกำลังพลได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก



ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตรงกับงานวิจัยของ ชุตินมณฑน์ ฟ้าภิญญ์โย (2552) ซึ่งพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 70.7 ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้กำลังพลมีชีวิตที่ดีขึ้นในสถานที่ทำงานและมีผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่สมรสแล้วจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่สมรส ดังนั้น ในฐานะผู้บังคับบัญชาที่ดูแลหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมครอบครัวและสถานภาพของกำลังพล ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักหรือเวลา

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าช่วงเวลาอื่นๆ ดังนั้น การพัฒนาความสุขในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจแก่คนกลุ่มนี้เป็นพิเศษทั้งในเรื่องของโอกาสในการศึกษา รายได้ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้ที่มีรายได้ที่มากกว่ารายได้เริ่มต้นตามตำแหน่งจะมีความสุขมากกว่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่กำลังพลที่มีรายได้น้อยและไม่เพียงพอต่อการใช้งานในชีวิตประจำวัน

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องความด้านรายได้ ผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด โดยเฉพาะในเรื่อง องค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและมีการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมและไม่ใช้งานนอกเวลาราชการ หากมีการใช้งานควรมีการจัดสรรเงินค่าตอบแทนหรือสวัสดิการทดแทนอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อจะได้หาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อความสุขในการทำงานได้อย่างครอบคลุม

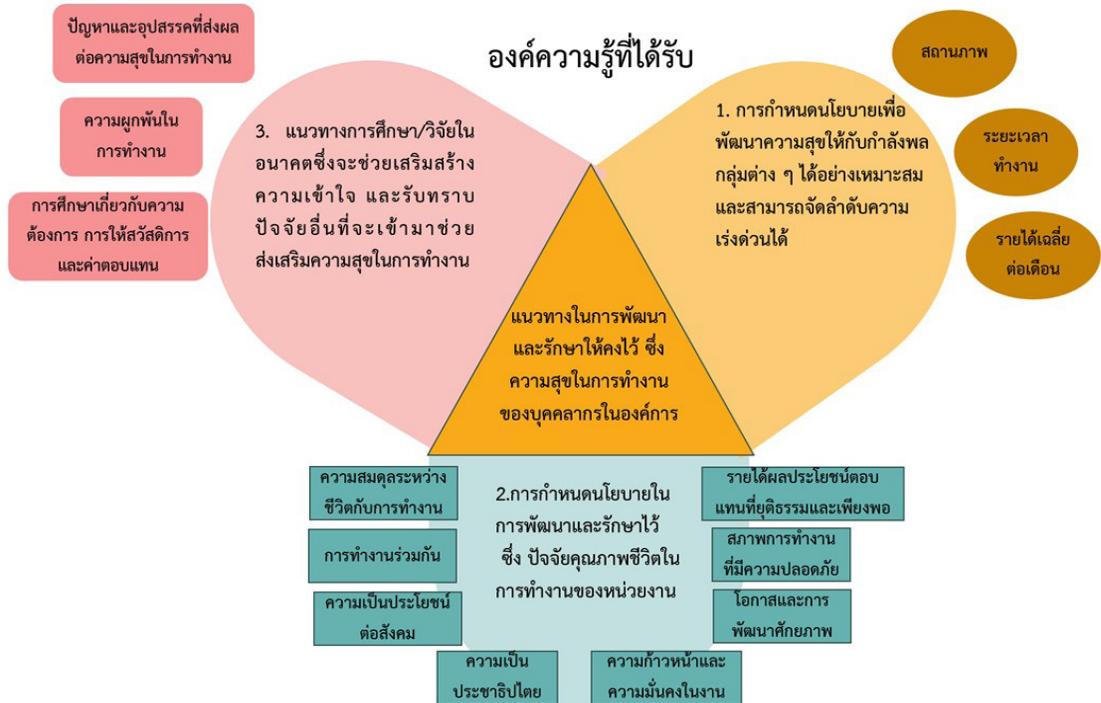
2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความผูกพันในการทำงาน เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการส่งเสริมความสุขต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการ การให้สวัสดิการ และค่าตอบแทนของกำลังพล เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานให้ครอบคลุม



7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน นั้นเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรให้ความสำคัญในการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายของหน่วยงานทั้งในส่วนของการ สร้างสรรค์และส่งเสริมกิจกรรมตลอดจนแนวทางพัฒนากำลังพล ทั้งนี้ในด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ซึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ถึงแม้ภาพรวมระดับความสุขของกำลังพลจะอยู่ในระดับมากก็ตาม หากแต่ยังคงต้องมีการพัฒนาและรักษาไว้ให้ปัจจัยคุณภาพชีวิตของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกยังเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2565). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก <https://dlogs.rta.mi.th/>
- จันทกฤต กฤตธรรม. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุตินถน พ้าภิญญา. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นภดล กรรณิกา. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy Workplace. *วารสารพัฒนาลังคม*, 9(2), 61-93.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต Productivity World*, 2(7), 23-24.
- เพ็ญพิชชา ตังมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2551). *ความสุขในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

