

ความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต จำกัด
Happiness at Work in Relation to Organizational Commitment and
Organizational Citizenship Behavior of Employees at Phuket Andaman
Concrete Co., Ltd.

ภูวนัย บัวอ่อน¹, อนุสรฯ Sawangchai² และ ศิริวิทย์ ศิริรักษ์³
Phuwanai Bua-on¹, Anusara Sawangchai² and Sirawit Sirirak³
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
Faculty of Management Science, Phuket Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: ³topsirawit@hotmail.com

Received: January 15, 2025

Revised: August 31, 2025

Accepted: August 31, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามันคอนกรีต จำกัด งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทภูเก็ตอันดามันคอนกรีต จำกัด จำนวน 215 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการผ่อนคลาย และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านคุณธรรม ด้านครอบครัว ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Abstract

This research aims to study 1) the levels of happiness at work, organizational commitment, and organizational citizenship behavior, and 2) the relationships between happiness at work, organizational commitment, and organizational citizenship behavior among employees of Phuket Andaman Concrete Co., Ltd. This study is a quantitative research. The population consisted of 215 employees of Phuket Andaman Concrete Co., Ltd., with data collected from the entire

population using questionnaires. Data analysis was performed using descriptive statistics, correlation coefficient analysis, and multiple regression analysis.

The results showed that the overall level of happiness at work, organizational commitment, and organizational citizenship behavior as perceived by the respondents was very high. Hypothesis testing revealed that happiness at work had a statistically significant positive relationship with organizational commitment, particularly in the areas of knowledge seeking, morality, financial literacy, relaxation, and family well-being. Additionally, happiness at work demonstrated a statistically significant positive relationship with organizational citizenship behavior, especially in the areas of morality, family well-being, knowledge seeking, good health, and relaxation.

Keywords: Happiness at work, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

ความสุขเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ โดยทั่วไป "ความสุข" หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่มั่นคง สงบสุข สบายกาย สบายใจ และการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพในทุกมิติ (Diener, 1984) การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตนเองให้สามารถเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม ในบริบทขององค์กร ความสุขของบุคลากรถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดแนวคิด "องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ" เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย ประกอบด้วย การมีความสุขกาย (Happy Body) การมีความสุขใจ (Happy Heart) การมีความสุขผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) การมีความสุขธรรม (Happy Soul) การใช้เงินอย่างเหมาะสม (Happy Money) การมีครอบครัวดี (Happy Family) และการมีสังคมที่ดี (Happy Society) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะทำให้เกิดความเต็มใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Meyer & Allen, 1991) โดย Porter et al. (1974) เสนอว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ผ่าน 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564) นอกจากนี้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviour) เป็นอีกปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในองค์กรยุคปัจจุบัน (ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ, 2564) พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการรับผิดชอบในหน้าที่ (Organ, 1988) เมื่อบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (รุ่งรติศ คงยั่งยืน, 2560)

บริษัท ภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต จำกัด เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านการก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 โดยเริ่มต้นจากการให้บริการด้านการเจาะและตอกเสาเข็ม รวมถึงการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์คอนกรีตหลากหลายประเภท ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานจำนวน 215 คน หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด

วิด-19 บริษัทได้รับผลกระทบในหลายด้าน รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนากลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และผลการวิจัยยังเป็นประโยชน์ทางวิชาการในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านต่างๆ ทางการจัดการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามันคอนกรีต จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

ความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน (Happiness at Work) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในงานวิจัยและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความสุขในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร (Fisher, 2010) โดยองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้หลากหลายมิติ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2564) ได้นำเสนอกรอบแนวคิด "องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ" (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมความสุขในองค์กร ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body): การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรง มีความสมดุลและไม่เป็นภาระต่อผู้อื่น
2. น้ำใจงาม (Happy Heart): การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ
3. ผ่อนคลาย (Happy Relax): การจัดการความเครียดและสร้างสมดุลในชีวิต
4. เรียนรู้อย่างมีอาชีพ (Happy Brain): การพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในงาน
5. คุณธรรม (Happy Soul): การมีคุณธรรม ความกตัญญู และการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม
6. ใช้เงินเป็น (Happy Money): การบริหารการเงินส่วนตัวอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ครอบครัวดี (Happy Family): การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
8. สังคมดี (Happy Society): การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและองค์กร

การมีความสุขในการทำงานช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Warr, 2012) นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 2018) ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษากันอย่างกว้างขวางในด้านการจัดการและพฤติกรรมองค์กร โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (Meyer & Allen, 1991; Mowday et al., 2013) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความเชื่อมโยงทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กรของตน รวมถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และการยินดีที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Meyer et al., 2012) โดย Porter et al. (1974) ได้กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่:

1. ค่านิยมและความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและแสดงทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว โดยพนักงานจะมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงความเต็มใจและพยายามอย่างสูงสุดในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

3. ความต้องการคงสถานะสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างยาวนาน และมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรได้เน้นถึงบทบาทสำคัญที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร (Allen & Meyer, 2014) การสร้างความผูกพันที่เข้มแข็งสามารถช่วยให้องค์กรลดอัตราการลาออกของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior, OCB) เป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับการศึกษามากมายในสาขาการจัดการองค์กรและจิตวิทยาอุตสาหกรรม โดย OCB หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกเกินความคาดหวังที่ระบุไว้ในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ โดยไม่คาดหวังผลตอบแทนโดยตรงจากองค์กร (Organ, 1988) พฤติกรรมลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร แนวคิดเรื่อง OCB ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากงานวิจัยในอดีต โดยเริ่มต้นจากการอธิบายพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกรวมอยู่ในขอบเขตของหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน แต่กลับมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร การศึกษาของ Organ (1988) ซึ่งเป็นหนึ่งในผลงานที่มีอิทธิพลอย่างมากในเรื่องนี้ได้แบ่ง OCB ออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กรอย่างสมัครใจในสถานการณ์ที่บุคคลอื่นประสบปัญหาในการทำงาน พฤติกรรมนี้ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีในองค์กร

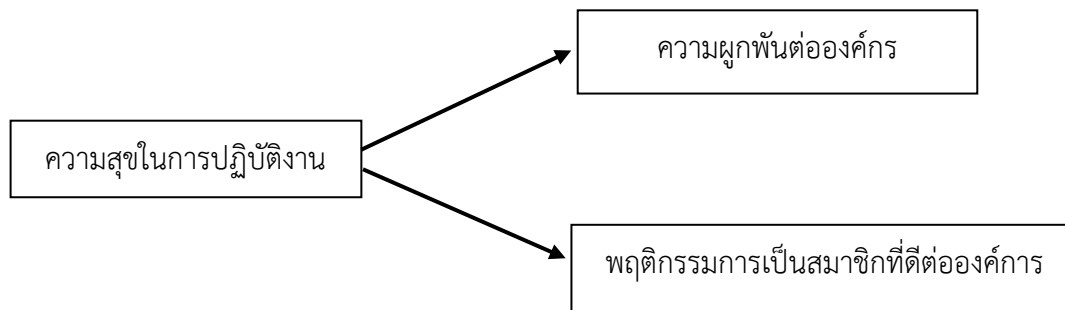
2. การคำนึงถึงบุคคลอื่น (Courtesy) หมายถึง การมีความระมัดระวังและคำนึงถึงผลกระทบที่การกระทำของตนอาจมีต่อผู้อื่น โดยพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง พฤติกรรมนี้ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี

3. การควบคุมอารมณ์ (Sportsmanship) หมายถึง การยอมรับและควบคุมความรู้สึกของตนเองในสถานการณ์ที่มีความเห็นหรือสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากที่ตนคาดหวัง พฤติกรรมนี้ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดความขัดแย้งในองค์กร

4. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในองค์กร บุคคลที่มีพฤติกรรมนี้มักแสดงความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

5. การตระหนักรู้ในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อบังคับและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด รวมถึงการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังที่ระบุไว้ในบทบาทหน้าที่ จากแนวคิดข้างต้น นักวิจัยและผู้บริหารองค์กรมักให้ความสำคัญกับการส่งเสริม OCB ในที่ทำงาน เนื่องจากพฤติกรรมเหล่านี้ช่วยลดความตึงเครียดในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก นอกจากนี้ OCB ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความยั่งยืนในองค์กร เนื่องจากช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทภูเก็ตเกิดเกิดอันดามันคอนกรีต จำนวน 215 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทุกคน โดยพนักงานบริษัทภูเก็ตเกิดเกิดอันดามันคอนกรีต แบ่งออกเป็น ฝ่ายกฎหมาย จำนวน 3 คน ฝ่ายสำนักงาน จำนวน 20 คน ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง จำนวน 187 คน ฝ่ายวิศวกรรมและออกแบบ จำนวน 5 คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 19 มกราคม 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งจะประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขอหนังสือรับรองจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามซึ่งเป็น แบบสอบถามออนไลน์จาก Google Form ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์ด้วยโปรแกรมประยุกต์ Google Form
3. ผู้วิจัยสร้าง QR Code และส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ไปยังประชากรทั้งหมด
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงข้อมูลแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ 1) สถิติบรรยายอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และ 2) สถิติอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 77.2) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 53.0) รองลงมา คือ 41-50 ปี (ร้อยละ 28.9) มีระยะเวลาในการทำงาน อยู่ที่ 2-5 ปี (ร้อยละ 41.4) รองลงมา คือ 6-10 ปี (ร้อยละ 40.4) ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกควบคุมงานก่อสร้าง (ร้อยละ 82.7) รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน (ร้อยละ 8.9) มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 50) รองลงมา คือ 15,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 35.5)

ระดับของความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต จำกัด ได้แสดงไว้ในตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น	μ	σ	ระดับ
ความสุขในการปฏิบัติงาน	4.56	.66	มากที่สุด
ด้านสุขภาพดี	4.65	.59	มากที่สุด
ด้านน้ำใจงาม	4.61	.61	มากที่สุด
ด้านการผ่อนคลาย	4.37	.80	มากที่สุด
ด้านการหาความรู้	4.46	.76	มากที่สุด
ด้านคุณธรรม	4.58	.62	มากที่สุด
ด้านการใช้เงินเป็น	4.50	.73	มากที่สุด
ด้านครอบครัวดี	4.64	.60	มากที่สุด
ด้านสังคมดี	4.65	.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ และด้านการผ่อนคลาย

ระดับของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอัน
ดามัน คอนกรีต จำกัด ได้แสดงไว้ในตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตัวแปรตาม	μ	σ	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร	4.52	.70	มากที่สุด
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.53	.65	มากที่สุด
2. ด้านความทุ่มเทและพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.57	.66	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.45	.78	มากที่สุด
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	4.61	.57	มากที่สุด
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.62	.58	มากที่สุด
2. ด้านพฤติกรรมการให้ความเคารพสิทธิผู้อื่น	4.61	.57	มากที่สุด
3. ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา	4.59	.59	มากที่สุด
4. ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.58	.64	มากที่สุด
5. ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.63	.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และในด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.002	.091		.017	.986
ด้านสุขภาพดี	-.003	.047	-.003	-.064	.949
ด้านน้ำใจงาม	-.070	.059	-.062	-1.180	.239
ด้านการผ่อนคลาย	.125	.030	.152	4.238	.000
ด้านการหาความรู้	.276	.035	.316	7.861	.000
ด้านคุณธรรม	.322	.052	.300	6.238	.000
ด้านการใช้เงินเป็น	.145	.043	.153	3.387	.001

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
ด้านครอบครัวดี	.154	.047	.138	3.296	.001
ด้านสังคมดี	.049	.050	.044	.969	.334
R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
.970	.940	.938	.155	468.353	.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสุขในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต ได้ร้อยละ 93.8 (Adjusted R² = 0.938) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการหาความรู้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต สูงที่สุด รองลงมาคือด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการผ่อนคลาย และด้านครอบครัวดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Model	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร				
	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.217	.107		2.030	.043
ด้านสุขภาพดี	.180	.055	.178	3.290	.001
ด้านน้ำใจงาม	.026	.070	.025	.367	.714
ด้านการผ่อนคลาย	.089	.035	.118	2.549	.011
ด้านการหาความรู้	.161	.041	.203	3.901	.000
ด้านคุณธรรม	.319	.061	.326	5.259	.000
ด้านการใช้เงินเป็น	.070	.050	.082	1.397	.164
ด้านครอบครัวดี	.218	.055	.215	3.959	.000
ด้านสังคมดี	.087	.059	.087	1.473	.142
R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
.949	.900	.897	.183	268.749	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสุขในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต ได้ร้อยละ 89.7 (Adjusted R² = 0.897) และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ด้านคุณธรรม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี ด้านการหาความรู้ด้านสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ

จากผลการวิจัยข้างต้น จึงยอมรับทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 และสามารถสรุปเป็นชุดข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทภูเก็ตอันดามัน คอนกรีตได้ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ชุดข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทภูเก็ตอันดามัน คอนกรีต

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อ องค์กร	พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ด้านสุขภาพดี		X
ด้านน้ำใจงาม		
ด้านการผ่อนคลาย	X	X
ด้านการหาความรู้	X	X
ด้านคุณธรรม	X	X
ด้านการใช้เงินเป็น	X	
ด้านครอบครัวดี	X	X
ด้านสังคมดี		

หมายเหตุ X หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

อภิปรายผล

จากสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เป็นเพราะความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในจิตใจที่ตอบสนองในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ ของบุคคล ดังนั้นเมื่อคนมีความสุขย่อมผูกพันกับสิ่งที่ตนเองได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา สีแย้ม (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายกรณีศึกษาโรงงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก และพบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันขององค์กร และงานวิจัยของ สาวิณี ภูริบัติพัตร (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เป็นเพราะ เมื่อคนเรารู้สึกมีความสุขย่อมจะมีความเต็มใจในการกระทำซึ่งเป็นการประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสุขในการทำงานของพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาใจ สวยพิรุณทอง (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ ได้เพิ่มเติมชุดข้อมูลเกี่ยวกับระดับของความสุขในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาคเอกชนของประเทศไทย และได้พัฒนาชุดข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความสุขในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาคเอกชนของประเทศไทย ซึ่งผู้บริหารองค์กรต่างๆ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนเป็นการเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในประเทศไทยซึ่งยังมีจำนวนไม่มากนัก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรมและด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อทั้งความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารของหน่วยงานต้องการนำหลักการเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อเพิ่มทั้งความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรมและด้านครอบครัวดี เพราะทั้ง 4 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อทั้งความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. ความสุขในการปฏิบัติงานด้านน้ำใจงาม และด้านการใช้เงินเป็น มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารของหน่วยงานต้องการนำหลักการเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อเพิ่มเฉพาะด้านความผูกพันต่อองค์กร เพียงอย่างเดียว ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานด้านน้ำใจงาม และด้านการใช้เงินเป็น เพราะทั้ง 2 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ความสุขในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพดีมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารของหน่วยงานต้องการนำหลักการเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อเพิ่มเฉพาะด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพียงอย่างเดียว ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพดี เพราะ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือวิจัยผานวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสุขของพนักงาน

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของพนักงานในหน่วยงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพราะหน่วยงานดังกล่าวมีบริบทและสภาพความคาดหวัง และความมั่นคงที่แตกต่างกัน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา ศรีแย้ม. (2020). *ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 2, 202–220.
- ปฐกร ปรีชา และคันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). การบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*, 79–88.
- พิมพ์ใจ มั่งคั่ง. (2018). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร* (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณีรัตน์ คำประเสริฐ. (2012). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มัลลิกา วงศ์ศรีแก้ว. (2011). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุขุมวิท 61* (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยาใจ สายพิรุณทอง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งรติศ คงยั่งยืน. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยายภาคองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 7(2), 202–212.
- ลิขิต ศรีแสนชัย. (2562). การปฏิบัติงานด้วยการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร. *Journal of Modern Learning Development*, 4(2), 12–20.
- วิจิตรา จันทรประดิษฐ์. (2008). การสร้างองค์กรแห่งความสุข. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 9(2), 29–45.
- ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ. (2564). ธรรมชาติของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 1(2), 97–103.
- ศุภวัฒน์ วิรักษะโม. (2553). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์* (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาวิณี ฐิธิพัฒน์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิคุณ สินธนาปัญญา. (2558). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(1), 19–27.
- อาริญา เสงหวีทรัพย์ศิริ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสุขในการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42(1), 1–15.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

- Porter, L. W., et al. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Warr, P. (1992). MRC/ESRC Social & Applied Psychology Unit, U Sheffield, England. Source. *Psychology and Aging*, 7(1), 37–45.
- Warr, P. (2012). How to think about and measure psychological well-being. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 27, 1–26.