

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
FACTORS INFLUENCING HAPPINESS AT WORK AMONG PRASARMIT
DEMONSTATION SCHOOL (ELEMENTARY)'S SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY
STAFFS

เพ็ญสิริ ไวลาก¹

ธนภูมิ อติเวทิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 200 คน ประกอบด้วย อาจารย์ 117 คน สายนับสนุน จำนวน 43 คน และ พนักงานบริการ จำนวน 40 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย สถิติทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบ Enter

ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1.บุคลากรที่มีเพศอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2.พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกัน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 55.1 ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ในการวางแผนแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากรได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน การรับทราบข้อมูลข่าวสาร
ความสุขในการทำงาน

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผศ.ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The objective of this research is to study the factors influencing happiness at work among staff at Prasarnmit Demonstration School (Elementary) at Srinakharinwirot University. The sample group consisted of 200 individuals, including 117 lecturers, 43 support staff, and 40 service staff. The data analysis was conducted using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, inferential statistics were used to test the hypotheses, including a t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis using the Enter method.

The researched show that the factors contributing to job happiness included work motivation, work environment, work facilities, and access to information. Overall, these factors were at a very high level, with an average of 4.36. Job happiness was also at a very high level, with an average of 4.25. The hypothesis testing revealed the following: (1) staff of a different gender, age, average monthly income, work duration, and job roles had significantly different levels of job happiness at a statistical significance level of 0.05; and the (2) the factors with the highest influence on job happiness were work environment and access to information, both having a positive influence. These factors could predict 55.1% of job happiness. These research results can be used as guidelines for developing policies and strategies to improve the work environment and information dissemination, aiming to sustainably enhance job happiness for staff in the future.

Keywords: Motivation of work life, Organizational Climate, Equipment, Information Perception, Happiness at Work

บทนำ

ในช่วง 1 – 2 ปี ที่ผ่านมา การทำงานมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งจากอดีตการทำงานเป็นเรื่องที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน แต่ในปัจจุบันสภาพการแข่งขันมากขึ้นทุกองค์กรต่างแข่งขันและดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร แล้วแต่ละองค์กรต่างก็มีพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้น มีเกณฑ์ในการพิจารณาและสรรหาบุคลากรมากขึ้น บุคลากรในองค์กรเกิดความตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบมากขึ้น กล่าวคือบุคลากรท่านหนึ่งอาจทำงานในหลายตำแหน่ง ซึ่งอาจทำให้มีความกดดันมากขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานและรู้สึกไม่อยากทำงานมากขึ้น ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มมีการแพร่หลายมากขึ้น แรงจูงใจ บรรยากาศ สิ่งอำนวยความสะดวก และการรับทราบข้อมูลข่าวสารนั้น จะช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรมี

ความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

ความสุขในการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่นำพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารของโรงเรียน จนถึงพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานบริการ ซึ่งในแต่ละวันนั้นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียน จะใช้เวลาหมดไปกับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ล้วนแต่เกิดความเครียด ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง หลากๆอย่าง เช่น เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคม และด้วยภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าตอบแทนลดลง สวัสดิการน้อยลง ทำให้บุคลากรต้องหารายได้เพิ่มเติมจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อจุนเจือครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาให้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ปริมาณงานที่มากเกินไปเกินกว่าภาระหน้าที่ ทำให้บุคลากรบางคนต้องรับผิดชอบหน้าที่หลายหน้าที่ บางคนขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่สุด ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร จะช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าในทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งองค์กรจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้งานเป็นไปในทิศทางที่ดี หากบุคลากรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็ จะส่งผลให้งานออกมามีปัญหาตามมา

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เป็นโรงเรียนประถมศึกษา รับนักเรียนตั้งแต่ชั้น เด็กเล็กจนถึงชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 เป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ส่งเสริมการวิจัย สร้างครุมีอาชีพ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ปัจจุบัน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 344 คน แบ่งออกเป็น อาจารย์ 200 คน สายสนับสนุน 75 คน พนักงานบริการ 69 คน โดยทางโรงเรียนจะจัดทัศนศึกษาดูงาน นอกสถานที่ทั้งในประเทศและนอกประเทศ และจัดกิจกรรมอื่นๆ ภายในโรงเรียนให้กับบุคลากร โรงเรียนให้ความสนใจเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของสถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากเห็นว่าบุคลากรนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทুম่ความสามารถเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย (ที่มา : ฝ่ายบริหาร งานทรัพยากรบุคคล โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2566

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ และส่งเสริมประสิทธิภาพให้พนักงานมีความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ) กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์ประกอบความสุขต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

แนวคิดความสุขในการทำงาน อ้างถึงสถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ (สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้, 2554)

1. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้ทำงานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้

1.1 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความรัก ศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากความมุ่งมั่นในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จและได้ผลงานออกมาดี

1.2 การเผยแพร่และการแสดงผลงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคคลภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของตัวเอง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ทำงานแล้วมีความสุข

1.3 ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน นั่นคือ ทั้งผู้บริหารและสมาชิกนั้นเข้าใจกันดี ไม่บังคับข่มขู่ผู้อื่น ไม่ลำพองใจ ทุกคนช่วยเหลือกัน การทำงานก็จะมีมีความสุข

2. บรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นั่นมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีมีความสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุขเพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในหน่วยงานมีความสุขสบายใจ อยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง อันดับแรกของหน่วยงาน สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน

2.2 ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานมีลักษณะ ดังนี้

2.2.1 มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน

2.2.2 มีความต่อเนื่อง คือ งานที่ต้องไม่ขาดช่วง มีความต่อเนื่อง มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

2.2.3 มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลรู้สึกว่าจะช่วยให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิต อีกทั้งได้รับความเป็นธรรมในงานที่ทำ

2.3 เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งประกอบสำคัญในการทำงานให้มีความสุขโดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีหรือขัดแย้งอย่างชัดเจน

3. เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข การทำงานมีความสุข สะดวกรวดเร็ว ในหน่วยงานควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกดังต่อไปนี้

3.1 เครื่องทุนแรง คือ เครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยในการผ่อนแรงในการทำงาน เช่น เครื่องใช้ในสำนักงาน เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้าทุกชนิด

3.2 เครื่องอำนวยความสะดวกในการประสานงาน เช่น วิทยุมือถือ โทรศัพท์มือถือ รถจักรยานยนต์

3.3 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านวิชาการ คือมีเอกสารแบบพิมพ์ที่เป็นความรู้ทางวิชาการ มุมหนังสือ โดยจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมทุกอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์

3.4 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ เช่น มีห้องน้ำสะอาด มีที่พักผ่อน ที่บริการน้ำที่จำเป็น สถานที่จอดรถ เป็นต้น

4. การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน ยุคนี้เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน จึงมีความสำคัญยิ่งต่ออาชีพของตน ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จด้วยดี โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

4.1 รับทราบข่าวสารจากสื่อมวลชนทุกชนิด เช่นหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร และเครื่องโทรคมนาคมอื่น ๆ

4.2 รับทราบข่าวสารข้อมูลจากแหล่งข่าว หมายถึง การหาข่าวด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าไปดูข้อเท็จจริงในแต่ละพื้นที่ ก็จะเป็นการได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด มีประโยชน์มากสำหรับงานอาชีพของตน

4.3 การรับทราบข่าวสารข้อมูลในกลุ่มอาชีพ เช่น จากสมาคม ชมรมสหกรณ์ ตลาดหลักทรัพย์ จะมีประโยชน์สำหรับการรับข่าวสารความเคลื่อนไหวที่ทันสมัยในงานอาชีพเดียวกัน ทั้งยังสามารถคาดการณ์แนวโน้มของปัจจุบันและอนาคตได้

4.4 การรับทราบข่าวสารจากการศึกษาค้นคว้าและศึกษาดูงาน ก็จะเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในงานในอาชีพของตนเพราะจะได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.5 การรับทราบข่าวสารข้อมูลจากข้อมูลหน่วยงานของทางราชการ ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะ รัฐบาลจะพยายามส่งเสริมให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวก็จะตั้งหน่วยงานส่งเสริมอาชีพ ตามกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ครอบคลุมทุกอาชีพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน อ้างอิงจากแนวคิด Warr (1990) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และ
ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ
สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มี
ความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำนวน 344 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบ
ประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการ
สุ่มตัวอย่าง 0.05 กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 185 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 200 ชุด

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการสุ่มแบบใช้สายงานที่ปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการ
แบ่งชั้นภูมิจำนวนตัวอย่างในแต่ละสายงาน ซึ่งสายงานที่ปฏิบัติมีทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ อาจารย์ สายสนับสนุน พนักงานบริการ
เนื่องจากแต่ละสายงานมีจำนวนบุคลากรไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องเทียบสัดส่วนด้วยบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่าง
จากจำนวนบุคลากรในสายงานในขั้นตอนที่ 1 เพื่อเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิให้ครบทั้งสิ้น 200 กลุ่ม
ตัวอย่าง ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตามในขั้นตอนที่ 1 โดยนำแบบสอบถามสุ่มแจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น
เฟซบุ๊กของกลุ่มโรงเรียน (Facebook), ไลน์ของกลุ่มโรงเรียน (Line) รวมถึงมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3
ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended
response question) แบบมี 2 ตัวเลือก (Dichotomus question) และหลายทางเลือก (Multiple choice questions) มี 6 ข้อ
ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการ
ทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร ลักษณะของ
แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วย
อย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้น เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งเป็น 5 ระดับของ
ลิเคอร์ท (Likert's Scale)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 18,801-37,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 ส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และเรื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และด้านความมีจรรยาบรรณในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาระทางครอบครัว แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) พบว่า

ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.457 รองลงมา ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีค่า Beta เท่ากับ 0.197 โดยทั้ง 2 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ขณะที่ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.114 และด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.089 ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) สรุปผลได้ดังนี้

เพศต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน เพศหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างจากเพศทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรนันท์ โชติรัตน์ และวรรณวิษณีย์ ทองอินทราช (2561) ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

อายุต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าอายุ 31 – 40 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 3 - 5 ดาว ในเขตจังหวัดภูเก็ต พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

รายได้ต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท และ 18,801 – 37,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา วงศ์บุญ (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ พบว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ภาระทางครอบครัวไม่แตกต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัวเนื่องจากอยู่ในช่วงที่สร้างความมั่นคงให้ตนเองทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ฤทธิ์ เติมลาภ และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านภาระครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี และ 4 – 6 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3 - 5 ดาว ในเขตจังหวัดภูเก็ต พบว่า พนักงานที่อายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน บุคลากรที่อยู่สายงานอาจารย์มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเพสิท์ดริค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เนื่องจากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้มีการจัดบรรยากาศให้มีความเพลิดเพลิน รู้สึกสบายใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา สี่มา และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

การรับทราบข้อมูลข่าวสาร อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เนื่องจากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพร คงเชียว (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟินเดนท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เนื่องจากบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ไม่ได้ได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม เช่น การได้รับได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึง การได้รับรับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แตกต่างจากงานวิจัยของชูติมา ศรีเสริมโภค (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขใน

การทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เนื่องจากบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) รู้สึกว่าอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จึงควรจัดทำแผนงานในการพัฒนาความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ด้วยการจัดทำสำรวจสิ่งที่บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การจัดงานเลี้ยง กิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น รวมถึงการสร้างระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อกระตุ้นความพยายามและการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ดังนั้นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรมีนโยบายการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสให้พนักงานทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ มีการใช้หลายช่องทางในการสื่อสาร เช่น อีเมล จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร หรือแอปพลิเคชันภายในองค์กร โดยมีสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจที่ดีในองค์กรอันจะทำให้ทำบุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ดำเนินการจนสำเร็จได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่เสียสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและแก้ไขจุดบกพร่องของงานวิจัย อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้วยความเมตตาอันเป็นพื้นฐานสำคัญและประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษานี้ อีกทั้งขอขอบพระคุณผู้ร่วมทำการตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้อย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และคุณความดีใดๆ อันพึงเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดามารดาและบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมา จนผู้วิจัยสามารถประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโทครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา ตามูลวง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่.

ชินกร น้อยคำยาง และปกาดาน้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.

นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. (2554). สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข.

https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F_Watchara_Yamchoo.pdf

Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons.

Papandrea, D. (2019). 11 สิ่งอำนวยความสะดวกสุดน่าทึ่งในสถานที่ของ WeWork ทั่วโลก. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม พ.ศ. 2567 จาก <https://www.wework.com/th-TH/ideas/office-design-space/office-amenities-2>