

ระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

A study of happiness levels in the work of nurses: A case study of populations salaya phuttamonthon nakhon pathom

จิราวัฒน์ ไทยแท้*

กองทุนการออมแห่งชาติ 420/1 อาคารเพ็ญศรี พิษณุพนิช คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

*ติดต่อ: E-mail: jirawat@nsf.or.th, เบอร์โทรศัพท์ 02-017-0789, เบอร์โทรสาร 02-278-1785

บทคัดย่อ : การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยส่งแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรในเขตพื้นที่ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 363 ฉบับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนนาค ด้านความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีค่าเท่ากับ 0.79 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 65.30 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 58.40 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.50 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.00 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.00 มีรายได้ต่อเดือนสูงสุด 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.80 และมีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระยะเวลาการทำงานในบริษัทสูงสุดมากกว่า 1 ปี - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.30 และ ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 1 ปี หรือต่ำกว่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.30 ประเภทสายงานที่ทำสูงสุดสายงานผลิตคิดเป็นร้อยละ 55.60 ระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความสุขในการทำงานสูงสุดในการทำงานคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{x}$ = 3.83) มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}$ = 3.66) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x}$ = 3.63) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 3.62) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ประชากร, ความสุข, ตำบลศาลายา

Abstract : The purpose of this study was to investigate happiness levels in the work of nurses in Salaya district, Phuttamonthon, Nakhonpathom. The survey was distributed to the target group of 363 people. In this study, the value of Cronbach's alpha coefficient was 0.79. The results showed that

65.3% of participants were women which 33.3% were age between 31 - 40 years old. There were 58.4% who got married and 2.5% got divorced. The highest education level of participants were a Bachelor's degree (46%) and higher than Bachelor's degree (5%). The participants who got monthly income between 10,001 - 20,000 baht were 32.8% and the least group of 4.1% got monthly income between 40,001-50,000 baht. The duration of work between 1-3 years were 25.3% and no more than 1 year were 8.3%. Most of participants worked in production department, which are 55.6%. The levels of happiness in the work of participants were mostly high ($\bar{x}$ = 3.69) which consist of job satisfaction ($\bar{x}$ = 3.83), job achievement ($\bar{x}$ = 3.66), acceptance ($\bar{x}$ = 3.63), and communication ($\bar{x}$ = 3.62).

Keywords : People, Happiness, Salaya

บทนำ

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงานได้แก่นายจ้าง ลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน Davis (1977 อ้างใน ชัยอนันต์ริชีวะ, 2544)

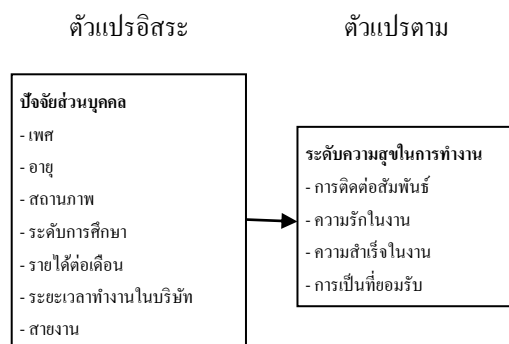
ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงาน จะเกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและองค์กร สำหรับประโยชน์ต่อองค์กร ความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้าทำงานช้า การลาป่วย ลาพักของบุคลากรลดลง รวมทั้งลดอัตราการเข้า-ออกของ

บุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรักในองค์กรผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวโน้มในอนาคตอาจเกิดการขาดแคลนแรงงานเพิ่มมากขึ้นจึงตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล อันเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดสากล และองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นผลผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลย ก็คือปัจจัยแห่งความสุข ชีวิตคนงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2553) องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาตา อำเภอยะรัง จังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เคยมีผู้ศึกษามาก่อน สรุปได้ว่าการที่บุคลากรที่ทำงานจะเกิดความสุขในการทำงานได้นั้น ย่อมต้องมีปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์มาเกี่ยวข้องจึงส่งผลให้บุคลากรที่ทำงานเกิดความรู้สึกแสดงออกมากเป็นความสุขในการทำงานขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำแนวคิดของ Manion มาเป็นแนวทางและตั้งเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ทำงานในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาตา อำเภอยะรัง จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 3,919 คน (ข้อมูลสำนักงานสถิติการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม ในปี 2558) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรในการศึกษา จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรตามวิธีของยามานะ (Taro Yamane) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จำนวนเท่ากับ 363 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้วัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับความคิดเห็นน้อย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การเก็บข้อมูลเรียบร้อย ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล และจัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสายงานปฏิบัติ ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาตา อำเภอยะรัง จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.30 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 58.40 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.50 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.00 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.00 มีรายได้ต่อเดือนสูงสุด 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.80 และมีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.10 ระยะเวลาการทำงานในบริษัท สูงสุดมากกว่า 1 ปี - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.30 และระยะเวลาการทำงานในบริษัท 1 ปี หรือต่ำกว่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.30 ประเภทสายงานที่ทำสูงสุดสายงานผลิตคิดเป็นร้อยละ 55.60 น้อยที่สุดคือสายงานบริการ คิดเป็นร้อยละ 44.40

2. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความสุขในการทำงานสูงสุดในการทำงานคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{x}=3.83$) มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}=3.66$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x}=3.63$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x}=3.62$) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระกับระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า

อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในบริษัท และสายงานที่ทำ พบว่าความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรักในงาน ($\bar{x}=3.83$) มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดรองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{x}=3.66$) การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x}=3.63$) และการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x}=3.62$) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.62$) อธิบายได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอยุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งข้อนี้พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.73$) และเนื่องจากการทำงานเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือ เกื้อกูลกันมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสุข

ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$) เมื่ออธิบายรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{x}=3.90$) รองลงมาคือ ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ($\bar{x}=3.88$) อธิบายได้ว่า ประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม งานที่ตัวเองทำนั้นเป็นงานที่เมื่อทำแล้วเกิดความรู้สึกที่ดี เป็นงานที่ตนเองรัก จึงเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เกิดพลังในการทำงาน แต่เนื่องจากลักษณะของงานบางงานที่ท่านั้นทำให้ตนเองเครียด รู้สึกกดดัน ไม่มีความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่งผลให้ข้อนี้ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.71$)

ความสุขในการทำงานด้าน ความสำเร็จในงานของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.62$) เมื่ออธิบายรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ ($\bar{x}=3.75$) อธิบายได้ว่า ประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม งานที่ตัวเองทำหรือได้รับมอบหมายนั้น ทำให้ความรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ จึงเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และงานที่ท่านั้นประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน

ความสุขในการทำงานด้าน การเป็นที่ยอมรับของประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.63$) เมื่ออธิบายรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน ($\bar{x}=3.68$) อธิบายได้ว่า ประชากรในเขตพื้นที่ ตำบลศาลาข่า อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ให้ความสำคัญต่อการเป็นที่

ยอมรับโดยเฉพาะหัวหน้างาน เนื่องจากจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับการทำงานของตนเองที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการด้านการติดต่อสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคนต่อกัน รวมถึงหัวหน้าส่งเสริม สนับสนุนและมีความยุติธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน อีกทั้งองค์กรควรส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมด้านสังคมสัมพันธ์ให้องค์กร ให้บ่อยครั้งยิ่งขึ้น โดยไม่จำเป็นกิจกรรมที่ใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เช่น การส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมนอกเวลางานด้วยกัน เช่นการจัดตั้งชมรมถ่ายภาพ การส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

ผู้บริหารควรพิจารณาให้งานเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ มีการกระจายความเป็นธรรมสู่พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เกิดผลลัพธ์ในทางบวกในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และผู้บริหารควรส่งเสริมการให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การปรับตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน หรือรางวัลตอบแทนผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขมากที่ได้ปฏิบัติงานนั้นๆ

ความสุขในการทำงานอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับเป็นสิ่งสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพให้กับพนักงานทุกคน เพื่อให้เพื่อน

ร่วมงานยอมรับในความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่ดี
รับการยอมรับนั้นมีความสุขมากเพิ่มมากขึ้นในการ
ปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- [1] กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การพยาบาล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [2] ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา กาญจนนา ตั้งชลทิพย์ ศิ
รินันท์ กิตติสุขสถิต ปิงปอนศรีกัญญา อำนวยกิจ สุภรต์
จรัสสิทธิ์ พอดา บุญยศิริและ และวรรณภา อารีย์.
2551. คุณภาพชีวิตคนทำงานใน ภาคอุตสาหกรรม
และภาคบริการ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [3] ชัยอนันต์ ริชชีวะ. 2544. การศึกษาคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงานเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย.
- [4] นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. 2552. ความสุขในการ
ทำงานของพนักงานบริษัท เพื่าส่งเสริม
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [5] บุญเรือง โพธิ์เจริญ. 2551. ความสุขที่คนสร้างได้.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฐานบุ๊ค. ประเวศ
วัฒนา. 2543. สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์.
พิมพ์ครั้งที่ 4. นครพนม: สถาบันวิจัย
ระบบสาธารณสุข.
- [6] ปิยะดา ศรีประทุม. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่าง
การรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหรือผู้ช่วย กับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การพยาบาล มหาวิทยาลัย.

- [7] ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ. ความสุขบุคลากร
ศิริราช. วารสารคณะแพทยศาสตร์ศิริราช
พยาบาล. (2550)
- [8] ปิยะกร ลิ้มเดิมนพ. 2552. ความสุขในการทำงาน
ของพยาบาล งานการพยาบาลศาสตรและ
ศาสตรศาสตรศาสตรศิริราช.
การค้นคว้าอิสระบริหารการพยาบาล.
ศิริราช.
- [9] พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราช
ภัฏสวนดุสิต.
- [10] พรณิศา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการ
รับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหรือผู้ช่วย กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ
รัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ
พยาบาล มหาวิทยาลัย.
- [11] ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและ วิบูลย์ ไทวงษ์บุตร.
2542. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- [12] รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. เครื่องมือวัดการทำงาน
อย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาปริญญาโท
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์
บริหารการพยาบาล. คณะบริหารการ
พยาบาล. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [13] ลลิตา มาระกานนท์. 2550. การศึกษาการรับรู้
บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของ
พนักงานสายการผลิตใน บริษัทเอกชน.

- วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [14] สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.). 2548. รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- [15] อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). รายงานวิจัย การศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์.
- [16] อภิพร อิศระเสนีย์. 2549. ความสุขและความสามารถในการเผชิญปัญหาของกลุ่มครูอาสาสมัครในพื้นที่ประสบภัยสึนามิ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [17] Davis, L.E. (1997). Enhancing the quality of working life: developments in the United States. *International Labour Review*. 116, pp.533-65.
- [18] Veenhoven, R. 1991. Is happiness relative?, *Social Indicators Research*. 24: 1-34.
- [19] WHO Basic Documents. 1996. Constitution of the World Health Organization.
- [20] มินา น้อยแนบ. 2548. พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ ครั้งที่ 4. โรงแรมปรีนซ์ พาเลซ กรุงเทพมหานคร.
- [21] จรรยา ดาสา. 2558. ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace). ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf.
- [22] ชัญญะพร พรหมศรี. 2553. ความสุขในที่ทำงาน. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558, จาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/89-91.pdf.
- [23] นกมล กรรณิกา. 2551. ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 16 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2558. จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>.
- [24] ประเวศ วะสี. 2548. มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ. ประพนธ์ ผาสุกขีต. 2549. สวรรค์ในที่ทำงาน. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558. จาก <https://www.gotoknow.org/blog/blog/beyondkm/58183>.
- [25] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2552. ความสุข 5 ชั้น. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558, จาก <http://www.cdthamma.com/forums/index.php?topic=2808.0>.
- [26] วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2557. ความสุข. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82>.
- [27] วัชรภรณ์ เพ็งจิตต์ (2558). ความสุขคืออะไร. ค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2558. จาก <http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm>.
- [28] ศูนย์การสื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2558. บรรยากาศในองค์กร. ค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2558 จาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>.
- [29] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549. การวัดการตลาด. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ธรรมสาร จำกัด. ศูนย์การสื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาลงกรณ์

- มหาวิทยาลัย. 2554. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558. จาก
<http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>
- [30] ศิริทิพย์ ผอมน้อย. 2551. ความสุขในการทำงาน.
 ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558, จาก
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>.
- [31] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ. 2550. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554).
 ค้นเมื่อ 29 กันยายน 2558 จาก
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>.
- [32] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ. 2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). ค้น
 เมื่อ 29 กันยายน 2558 จาก
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>.
- [33] สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้.
 2558. สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมี
 ความสุข. ค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2558 จาก
<http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-4.htm>.
- [34] อารณ ภู่วิทยาพันธุ์. 2553. บริหารความสุขใน
 การทำงาน. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2558. จาก
<http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&Id=539104744&Ntype=10>.

ประวัติผู้วิจัย



นายจิราวัฒน์ ไทยแท้

การศึกษา : ปี พ.ศ. 2551

ระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์

สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้