



วารสารนวัตกรรมองค์การและการจัดการ

Journal of Organizational Innovation and Management

<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOIM>

## ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด

## Workplace Happiness among Employees of BTY Food Co.,Ltd

วิชญพงศ์ กาญจนศิริวงศ์<sup>1</sup>, เอกสิทธิ์ สนามทอง<sup>2\*</sup>Vichayapong kanjanakeereewong<sup>1</sup>, Ekkasit Sanamthong<sup>2\*</sup>คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง<sup>1,2\*</sup>, ประเทศไทยFaculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University<sup>1,2\*</sup>, Thailand

Received: December 16, 2025 Revised: December 27, 2025 Accepted: December 27, 2025 Published: December 28, 2025

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้งหมดของบริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด พบว่า บุคลากรของบริษัทบีทีวาย ฟู้ด จำกัด มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}$  (= 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ( $\bar{X}$  = 4.07) ด้านการศึกษาพัฒนาความรู้ ( $\bar{X}$  = 3.91) และด้านสุขภาพดี ( $\bar{X}$  = 3.82) และ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**Keywords:** ความสุขในการทำงาน

## Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of work happiness among employees of BTY Food Co., Ltd.; and (2) compare work happiness across personal factors. The sample consisted of all employees of BTY Food Co., Ltd. Data were collected using a work happiness questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, as well as one-way analysis of variance (ANOVA).

The results indicated that the overall level of employees' work happiness was high ( $\bar{X} = 3.68$ ). The three highest-rated dimensions were altruism and helpfulness ( $\bar{X} = 4.07$ ), learning and knowledge development ( $\bar{X} = 3.91$ ), and good health ( $\bar{X} = 3.82$ ). Comparative analysis revealed no statistically significant differences in overall work happiness or in any of its dimensions when classified by gender, age, work experience, or average monthly income at the .05 significance level.

**Keywords:** Workplace Happiness

## บทนำ

ในปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีและสภาพสังคม ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นและมาพร้อมกับแรงกดดันในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Daft, 2021; Robbins & Judge, 2020) โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม (Kotter, 2012) หนึ่งในกลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากความสำเร็จหรือการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรล้วนขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2020) องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อ “ความสุขของบุคลากร” เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Fisher, 2010) ทั้งนี้ หากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะก่อให้เกิดความรักในองค์กร ความร่วมมือ ความสามัคคี และการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ระหว่างกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (Seligman, 2011; สุวิมล ติรกานันท์, 2561) ดังนั้น ความสุขในการทำงาน (workplace happiness หรือ employee well-being) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการลาออก ระดับความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ งานวิจัยชี้ว่า พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีประสิทธิภาพ สูงกว่า มีอัตราการขาดงาน และการลาออกต่ำกว่า และให้บริการแก่ลูกค้าได้ดีกว่า อีกทั้งความสุขในที่ทำงานยังเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงานเองด้วย (Harter, Schmidt & Keyes, 2002) ในทางวิชาการ ความสุขในการทำงานมัก

ถูกศึกษาควบคู่กับแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ซึ่งมีเครื่องมือวัดที่ได้รับการยอมรับ เช่น Job Satisfaction Survey (JSS) และ Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ที่ช่วยให้สามารถประเมินมิติหลากหลายของประสบการณ์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ (Spector, 1985; Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) ซึ่งการศึกษาลักษณะนี้ช่วยให้องค์กรระบุปัจจัยที่มีผลต่อความสุข เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับและการตอบสนอง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นต้น (Spector, 1997)

โรงงานขนมไทย บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัดก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสืบสานและพัฒนาขนมไทยให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ ทั้งในด้านรสชาติ ความประณีต และคุณค่าทางวัฒนธรรม โรงงานตั้งอยู่ในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยเริ่มต้นจากธุรกิจครอบครัวขนาดเล็ก และขยายตัวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นหนึ่งในผู้ผลิตขนมไทยที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ ผลิตภัณฑ์หลัก ได้แก่ ทองหยอด ทองหยิบ ฝอยทอง และเม็ดขนุน ซึ่งจัดจำหน่ายผ่านร้านสะดวกซื้อและเครือข่ายตลาดทั่วประเทศ บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จึงดำเนินกิจการในลักษณะอุตสาหกรรมขนาดกลางที่มีบุคลากรจำนวนมากแบ่งเป็น (1) พนักงานประจำ และ (2) พนักงานรายวัน โดยที่บุคลากรในองค์กรจึงต้องปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ระบบการผลิตที่มีความเข้มงวดทั้งด้านคุณภาพ ความสะอาด และเวลาในการจัดส่งสินค้า ปัจจัยเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน หรือความเหนื่อยล้าในระหว่างการทำงานได้ ด้วยเหตุนี้ โรงงานบ้านทองหยอดจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริม “ความสุขในการทำงาน” ของพนักงาน โดยได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางการเงินในกรณีฉุกเฉิน การส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและจิตใจ การจัดอบรมเพิ่มพูนทักษะและความรู้ การจัดสถานที่ให้เกิดความผ่อนคลายในการทำงาน การสนับสนุนกิจกรรมของครอบครัวพนักงาน การใช้ความรู้ของบุคลากรเพื่อทำประโยชน์แก่ชุมชนโดยรอบ กิจกรรมเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับ “ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงงานขนมไทยบ้านทองหยอด” เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work หรือ Workplace Happiness) เป็นแนวคิดที่ได้รับการความสนใจอย่างแพร่หลายในศาสตร์ด้านพฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความหมายครอบคลุมถึงสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกเชิงบวก และความพึงพอใจของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน Harter, Schmidt และ Keyes (2002) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ซึ่งสะท้อนถึงการมีพลัง ความผูกพัน และการรับรู้คุณค่าในงานที่ตนทำ ในทำนองเดียวกัน Fisher (2010) ระบุว่าความสุขในการทำงานไม่ใช่เพียงความพึงพอใจในงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงอารมณ์เชิงบวก ความรู้สึกมีความหมายในงาน และความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร ขณะที่ Spector (1997) มองว่าความสุขในการทำงานมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดจากการประเมินประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในมิติต่าง ๆ

### องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานตามที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาขึ้นมาที่เรียกว่า “องค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงาน” ที่เรียบเรียงได้ 8 มิติของความสุข ดังนี้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, n.d.)

1. ด้านสุขภาพดี (Healthy) หมายถึง สุขภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีพลังในการทำงาน และมีความเครียดในระดับที่เหมาะสม งานวิจัยของ Harter, Schmidt และ Keyes (2002) พบว่า สุขภาวะที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และการลดอัตราการลาออก โดยที่ในบริบทการทำงาน สุขภาพดีครอบคลุมถึงการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพจิต และการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยตรง (Spector, 1997)

2. ด้านการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Kindness) หมายถึง การมีน้ำใจและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กรเป็นปัจจัยทางสังคมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจ และทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of belonging) ขณะที่ Fisher (2010) อธิบายว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะช่วยเพิ่มอารมณ์เชิงบวกและความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างยั่งยืน

3. ด้านการผ่อนคลาย (Relaxation) หมายถึง การผ่อนคลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของการรักษาสมดุลทางอารมณ์และลดความเครียดจากการทำงาน งานวิจัยจำนวนมากชี้ว่า ความเครียดสะสมจากภาระงานที่มากเกินไปหรือแรงกดดันจากเวลา เป็นสาเหตุสำคัญที่ลดระดับความสุขในการทำงาน โดยองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม มีพื้นที่หรือกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย และสนับสนุนการบริหารจัดการความเครียด จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น

4. ด้านการศึกษาพัฒนาความรู้ (Learning) หมายถึง โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง Maslow (1954) ระบุว่า การพัฒนาศักยภาพตนเองเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะใหม่ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานในระยะยาว (Noe, 2017)

5. ด้านการเงินปลอดหนี้ (Financial) หมายถึง ความมั่นคงทางการเงินเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่มีรายได้เพียงพอ มีการจัดการทางการเงินที่ดี และไม่ประสบปัญหาหนี้สิน จะมีความเครียดต่ำและสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้ดีกว่า ขณะที่ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า หากองค์กรสามารถจัดระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและส่งเสริมความรู้ทางการเงิน จะช่วยเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

6. ด้านครอบครัวดี (Family) หมายถึง ครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนทางอารมณ์ที่สำคัญของบุคลากร ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มกำลังใจในการทำงาน แนวคิดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) ชี้ว่า องค์กรที่คำนึงถึงบทบาทครอบครัวของพนักงานจะช่วยเพิ่มความสุขและลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัว (Greenhaus & Allen, 2011) ซึ่งนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นและการสนับสนุนด้านครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

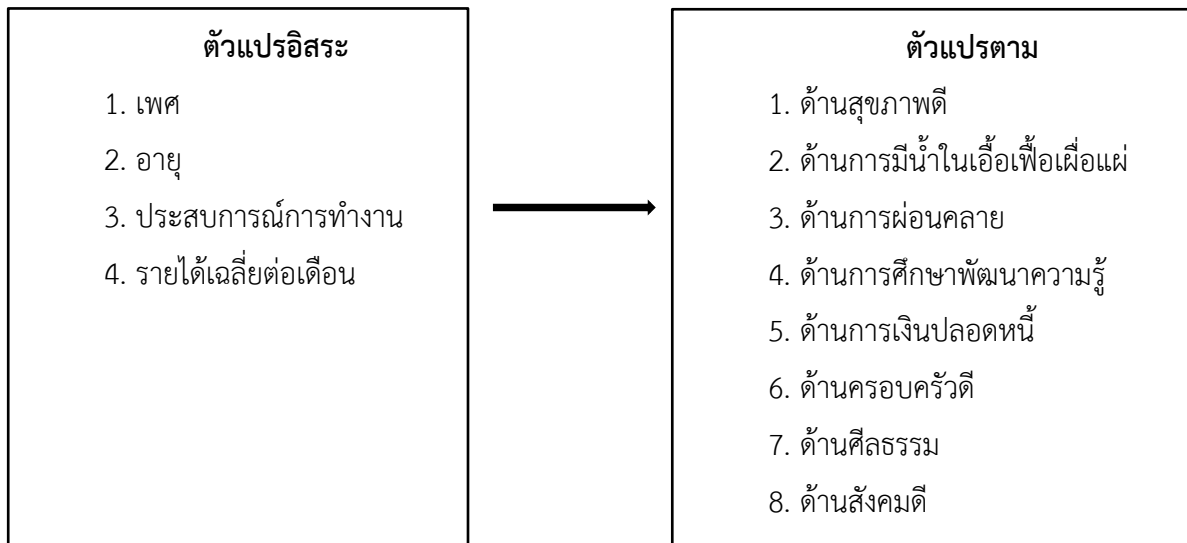
7. ด้านศีลธรรม (Moral) หมายถึง การทำงานในองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส จะช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความสบายใจในการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กรมีผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานยังช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสุขของบุคลากร

8. ด้านสังคมดี (Social) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมและการมีส่วนร่วมกับชุมชนหรือสังคมภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความหมายของการทำงาน บุคลากรที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ดี จะมีระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ขณะที่ Harter et al. (2002) ระบุว่า การมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานช่วยเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จากแนวคิดข้างต้น พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นแนวคิดแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งมิติส่วนบุคคล ครอบครัว องค์กร และสังคม โดยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี การมีน้ำใจ การผ่อนคลาย การเรียนรู้ การเงิน ครอบครัว ศีลธรรม และสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาแนวคิดเรื่อง “ความสุขในการทำงาน” ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยตามภาพ 1 ดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีวิธีการในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของ บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด โดยผู้วิจัยกำหนดใช้พนักงานประจำของ บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด ทั้งหมด เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 47 ข้อ คือ ด้านสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการผ่อนคลาย ด้านศีลธรรม ด้านการเงินปลอดภัย ด้านการศึกษาพัฒนาความรู้ ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี โดยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏว่าได้ค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

2. ค่าอำนาจจำแนก หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มใกล้เคียงกับเป้าหมาย จำนวน 30 คน ได้ค่า try-out ผลการวิเคราะห์ที่จับกับเท่ากับ 0.908 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรของ บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัดที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 50 ตัวอย่าง จากการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางแบบฟอร์มกูเกิ้ลฟอร์ม (Google Forms) โดยการส่งลิงค์ (Link) แบบสอบถามกูเกิ้ลฟอร์ม (Google Forms) ผ่านช่องทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ทั้งนี้ มีคำถามแบบปลายปิด (close ended questions) และเมื่อได้รับกลับคืนมาผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าร้อยละ (percentage) และค่าความถี่ (frequency)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

### สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.0 อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.0 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.02.
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด สามารถสรุปดังตาราง 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

| ความสุขในการทำงาน                   | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
|-------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ด้านสุขภาพดี                     | 3.82      | 0.71 | มาก     |
| 2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | 4.07      | 0.60 | มาก     |
| 3. ด้านการผ่อนคลาย                  | 3.73      | 0.73 | มาก     |
| 4. ด้านศีลธรรม                      | 3.56      | 0.97 | มาก     |
| 5. ด้านการเงินปลอดหนี้              | 3.40      | 1.04 | ปานกลาง |
| 6. ด้านการศึกษาพัฒนาความรู้         | 3.91      | 0.86 | มาก     |
| 7. ด้านครอบครัวดี                   | 3.53      | 0.85 | มาก     |
| 8. ด้านสังคมดี                      | 3.40      | 1.17 | ปานกลาง |
| รวม                                 | 3.68      | 0.76 | มาก     |

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรของบริษัทบีทีวาย ฟู้ด จำกัด มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านการศึกษาพัฒนาความรู้ ( $\bar{X} = 3.91$ ) และด้านสุขภาพดี ( $\bar{X} = 3.82$ )

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด ที่มีอายุ ต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท บีทีวาย ฟู้ด จำกัด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท พีทีวาย ฟู้ด จำกัด จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรของบริษัทพีทีวาย ฟู้ด จำกัด มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Opener (2003) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานคือส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันดี สุดสวาท (2566) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และ กิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยจูงใจเช่นลักษณะของงานและความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสูงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค้ำจุนเช่นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการงาน และความปลอดภัยในการทำงานก็ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมทางปัจจัยภายใน เช่นแรงจูงใจในงาน และปัจจัยภายนอก เช่นสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ จะช่วยยกระดับความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กุลนิษฐ์ พ่วงเพชรวิโชติ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยทั่วไปพนักงานในองค์กรเหล่านี้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเกิดจากบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมองว่างานที่ทำงานทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและสร้างสมดุลในชีวิต นอกจากนี้ ผลงานวิจัยยังชี้ว่า ความสุขในการทำงานมีผลต่อประโยชน์ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยลดความขัดแย้งภายในทีม พนักงานที่มีความสุขมากกว่ามักมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีเจตคติในเชิงบวก และพร้อมร่วมมือในการแก้ปัญหาหรือปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ผู้วิจัยเสนอแนะว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุข การดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการให้การยอมรับในคุณค่าของงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความหมายและยั่งยืนในระยะยาว

2. เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงศ์ชัย ญัฏฐโสภณ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความเห็นในภาพรวมที่ไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความรู้สึกระบายความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายองค์กรด้านความสุขในการทำงานอย่างเป็นทางการ องค์กรควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นนโยบายหลัก โดยบูรณาการเข้ากับนโยบายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาระดับความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก และสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว
2. ผลักดันนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล องค์กรจึงควรกำหนดนโยบายการดูแลบุคลากรในลักษณะ “เท่าเทียมและทั่วถึง” โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ ประสบการณ์ หรือรายได้
3. บรรจุนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรและเกื้อกูลกัน จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์กรควรยกระดับคุณค่าดังกล่าวเป็นนโยบายวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความผูกพัน
4. กำหนดนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้และสุขภาพในการทำงานควบคู่กัน องค์กรควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาความรู้และสุขภาพของบุคลากรเป็นนโยบายคู่ขนาน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อมกัน

### ข้อเสนอแนะเชิงการนำไปสู่การปฏิบัติ

1. พัฒนาโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และการช่วยเหลือเกื้อกูลในที่ทำงาน ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแบ่งปัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมสานสัมพันธ์ หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อคงไว้ซึ่งระดับความสุขด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
2. จัดแผนพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรสนับสนุนการอบรมสัมมนา หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในรูปแบบภายในและภายนอกองค์กร เพื่อส่งเสริมความสุขด้านการศึกษาพัฒนาความรู้และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน
3. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมออกกำลังกาย หรือการให้ความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อสนับสนุนความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีอย่างเป็นรูปธรรม
4. รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล องค์กรควรคงไว้ซึ่งระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้าถึงสวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม

5. นำผลการประเมินความสุขในการทำงานไปใช้เป็นข้อมูลสะท้อนการบริหาร องค์กรควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงบริหาร และพัฒนาระบบติดตามประเมินผลความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) หรือคุณลักษณะงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) นอกจากการวิจัยเชิงปริมาณแล้ว ควรนำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม มาใช้ร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมอง ความรู้สึก และประสบการณ์ของบุคลากรที่มีต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างและบริบทของการศึกษา การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรประเภทอื่น เช่น องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร รวมถึงบุคลากรในสายงานที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในภาพรวม

### บรรณานุกรม

กุลนิษฐ์ พวงเพชรวิโชติ ศีไรรัตน์ มิตรตระกูล และรอยทราย อารณ. (2565). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) รูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 50 (2).

พงศ์ชัย ญัฐโสภณ. (2566). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง*. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันดี สุตสาท. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)*. สารนิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุวิมล ตีรภานันท์. (2561). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (n.d.). Thai Health Promotion Foundation.

สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/>.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16<sup>th</sup> ed.). Kogan Page.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13<sup>th</sup> ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16<sup>th</sup> ed.). Pearson Education.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance. *Journal of Management*, 37(1), 17–39.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill.
- Opener. (2003). *Happiness at work*. Retrieved August 2, 2025, from [http://www.iopener.co.uk/happiness at Work](http://www.iopener.co.uk/happiness%20at%20Work).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18<sup>th</sup> ed.). Pearson.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693–713.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.

### ข้อมูลติดต่อ

1. นายวิชัยพงศ์ กาญจนศิริวงศ์

E-mail: 6614480020@rumail.ru.ac.th

สังกัด คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง

E-mail: ekkasit\_san@ru.ac.th

สังกัด คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง