

ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

Happiness in the work of personnel Songkhla Provincial Administrative Organization

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 1.) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2.) เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยการสังเคราะห์เอกสาร และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า 1.) ด้านสภาพแวดล้อม 2.) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3.) ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Abstract

Happiness in the work of personnel Songkhla Provincial Administrative Organization 1. 1.) To study the level of happiness in the work of personnel. Songkhla Provincial Administrative Organization 2. 1.) To study the influence of the environment and interpersonal relationships that affect the happiness in work of personnel of the Songkhla Provincial Administrative Organization. By synthesizing documents and present research results in the form of descriptive analytical reports. The results of the study found that 1.) environmental aspects 2.) workplace relationships 3. 1.) Job description It is a factor that affects the happiness of personnel in their work. Songkhla Provincial Administrative Organization

Keyword: Happiness at work, working environment, relationships between people

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลา ส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและ อารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน (ผจญ เถลิงสาร, 2551:39)

ปัจจุบันกระแสการสร้างความสุขในการทำงานในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากขึ้น ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กร มีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. 2555 : จรรยา ดาสา. 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในหน่วย บริหาร ราชการ ส่วนท้องถิ่นของจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่น อาทิ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การส่งเสริมการท่องเที่ยว การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายใต้อำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐- และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอด รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ปัจจุบันการติดตามและประเมินผลนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงาน เพื่อเปรียบเทียบกับมีความ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตามที่กำหนดหรือไม่ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การทำหน้าที่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการเปิดเผยข้อมูลแหล่งที่มาของรายได้การจัดสรรงบประมาณการ ดำเนินงานตลอดจนเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้สาธารณชน ได้รับทราบ การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบพื้นฐานในการ พัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อระบบ บริหาร ราชการแผ่นดิน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความ หลากหลายทั้งด้านสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจ ชุมชน รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนชุมชนใน ทิศทางที่เป็นพลังสำคัญของประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การ ดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นั้นบุคลากรต้องมีความสุขในการ ปฏิบัติงานก่อนเป็นอันดับแรก และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และเสริมสร้างความสุขในการทำงานต่อไป ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
- 2.) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
- 3.) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกของ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำให้ทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน (สุภัทรา เผือกโสภณ:2556) ปฏิกริยาการรับรู้ที่เกิด จากสภาวะทางร่างกาย มีการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับจากภายนอกผนวกกับความต้องการภายในใจที่ตรงตามความต้องการของตนเอง ในขณะที่งานจนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น (อัญมณี สัตนรินทร์:2556) Warr(1990) ได้ข้อสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้ 1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจเต็มใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากข้างต้นทฤษฎี สามารถสรุปได้ว่า Warr(1990) ได้สรุปปัจจัยที่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1)ความรื่นรมย์ในงาน 2)ความพึงพอใจในงาน 3)ความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์

สัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของ บุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในลักษณะความเป็นกันเอง เคารพนับ ถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟัง แลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา(ธานีชา มุลอามาตย์,2557) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ในองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งถ้าหากว่ามีความ สัมพันธ์อันดีจะก่อให้เกิดความชอบพอและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและกัน จะยังส่งผลทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานแต่ถ้าขาดสัมพันธ์ภาพที่ดี ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่เข้าใจกันและส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์กรล้มเหลวได้ Gellerman (1996 : 23) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีประเด็นสำคัญ คือขอบเขตทั้งหมดของการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคคล ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันเหมือนถูกรวมไว้ในความสัมพันธ์ของการติดต่อสื่อสารกัน การร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการแก้ปัญหา และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้(Milton, 1981)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นเรื่องราวที่ด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร แสดงความคิดเห็นแก้ปัญหา มีความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกันสร้างความเข้าใจอันดี

และความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ บุคคลนสข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็น รูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตหรือทางสังคมภายใน องค์การผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบ การตีความนำไปสู่ การ ตัดสินใจ การแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ การ แสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ซึ่งการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าดีหรือไม่นั้นอาจมีความแตกต่างกัน (ชนัดดา ยังสี,2549) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่รวมเป็น บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สาย การบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงานนวัตกรรม ความชัดเจนใน การทำงาน และสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (Moos ,1986)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็น แสง สี เสียง แสงสว่าง อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และยังหมายรวมถึงแนวทางในการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมและความ รู้สึกของคนทำงานได้ทั้งสิ้น ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะที่ไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุ ให้คนทำงานมีความรู้สึกไม่อยากทำงาน แต่หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีลักษณะที่ดีนั้นก็จะเป็นเครื่อง จูงใจในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถก็จะส่งผลให้ทั้งปริมาณงานมีจำนวนมาก ขึ้น และงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

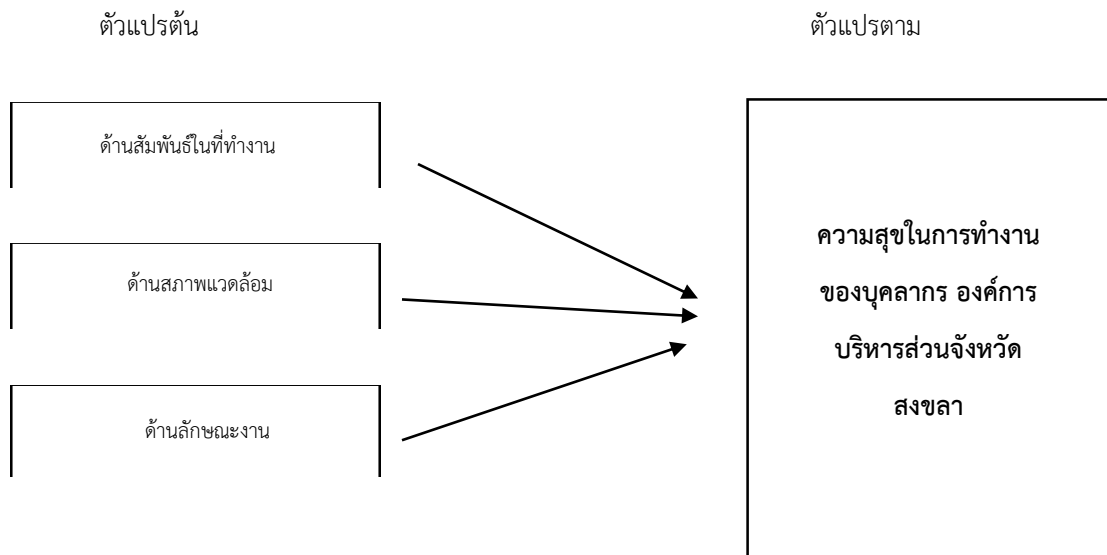
4.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน

ลักษณะงาน ประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่ทำ มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จและสามารถควบคุมการทำงานได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้ พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่า ปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงาน พนักงานจะไม่มี ความตั้งใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534, หน้า 130-131) องค์ประกอบของลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ คือ 1.ความหลากหลายในจำนวนงาน (Skill Variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องใช้ทักษะ ประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ความชำนาญให้งานขึ้นนั้นสำเร็จ 2.ลักษณะงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบที่มีขอบเขต ลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกันออกไป 3.ความสำคัญของงาน (Task Significance) งานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น ที่จะส่งผลให้งานอื่นประสบความสำเร็จด้วย 4.ความอิสระ (Autonomy) การมีอำนาจในงาน การวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 5.การป้อนกลับ (Feedback) ผลของงานที่ทำ ซึ่งผลงานนั้นจะแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน และผลงานที่ได้กระทำไปว่าจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด (ศิริวิรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ , 2543, หน้า 352)

จากแนวคิดและทฤษฎีสรุปได้ว่า ได้ให้ความหมาย ศิริวิรรณ เสรีรัตน์ องค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ คือ 1.ความหลากหลายในจำนวนงาน (Skill Variety) 2.ลักษณะงาน (Task Identity) 3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4.ความอิสระ (Autonomy) 5.การป้อนกลับ (Feedback)

กรอบแนวคิด

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป เป็นกรอบแนวคิดวิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ต้องการทราบ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจึงดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิด สามารถเชื่อมโยง ไปสู่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สามารถสรุปเป็นตารางสรุป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 1 ตารางสรุปผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เมื่อเทียบความถี่ของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จึงเลือกประเด็นที่จะศึกษา 3 ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ดังนี้ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (7) ลักษณะของงาน (3) สัมพันธภาพในที่ทำงาน (4)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปร				
	ความพึงพอใจในงาน	ลักษณะงาน	สภาพแวดล้อม	ความสัมพันธ์	ครอบครัว
1.สุพจน์ บุญวิเศษ			✓		
2.จรรยา ดาสา	✓			✓	
3. สุภัทรา เผือกโสภา			✓	✓	
4. Warr		✓	✓		
5. จูติวัฒน์ ทองแก้ว			✓		✓
6. สมโภช บุญวัน		✓	✓		
7.ชินานาง กิจเกียรติ์		✓	✓	✓	
8.ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล			✓		
9.กมลรัตน์ แนวบรรทัด	✓				
10.สุกริน ทวีสุต			✓	✓	
รวม	2	3	7	4	1

อภิปรายผลการวิจัย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งแสดงรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งได้มาจากการเปรียบเทียบความถี่ของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยไปใช้ประโยชน์ สำหรับงานวิจัยในอนาคตจะเป็นแบบการนำกรอบแนวคิดในการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปทำการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จรรยา ดาสา . (2560) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 . ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (2564) : พฤษภาคม-สิงหาคม

ชนัดดา ยังสี . (2543) . การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน . วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชามนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธานีชา มุลอมาตย์. (2557) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . (2553) . จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. ผู้จัดการออนไลน์. (2558). สู้ทน! พนักงานแพนไทยแอร์ ภูเก็ตกว่า 300 คน รวมตัวไล่หัวหน้าฝ่ายบัญชีพ้นตำแหน่ง . จาก <http://www.manager.co.th>.

สุภัทรา เผือกโสภณ. (2556) . การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขใน การทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

อัญมณี วัฒนรัตน์ . (2556) . ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา : องค์การสร้างสุข .วิทยานิพนธ์ (วท.ม.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ))—สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Milton, Charles R. (1981). Human Behavior in Organization. New Jersey : Prentice – Hall.

Moos, R. H. 1986. Work environment scale manual. 2 nd ed. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists

Warr . (1990) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านเวชระเบียน ระหว่าง
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร . วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ
มหาวิทยาลัยมหิดล