

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Causal Relations between Quality of Work Life and Happiness at Work of Central Library's Personnel,
Ramkhamhang University

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช

Vatchara Naronglitidach

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตรวจสอบเชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 107 คน สุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มเชิงตามสัดส่วน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับการศึกษามีผลทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่านิยมประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study aimed to describe happiness at work and quality of work life, compare personal factors with happiness at work and quality of work life to examine causal relations between quality of work life and happiness at work of central library's personnel, Ramkhamhaeng university. 107 persons selected through proportional cluster random sampling, were studied samples. Data collected via reliability - tested questionnaire were analyzed by mean, standard deviation, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The findings revealed that quality of life and happiness at work reached utmost agreement level. level of education caused different viewpoints on quality of life and happiness at work. Aspects of quality of life on adherence of social benefits and responsibility, and collaboration had affected to happiness at work.

Keywords : Happiness at work, Quality of life, Ramkhamhaeng Central Library

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ (Sukpream, 2022, p. 1) เนื่องจากคนนั้นได้ทำงาน 1 ใน 3 ของวัน (Wongpun, 2021, p. 4) ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนเราได้ใช้เวลาในการทำงาน เฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน (Boontapraropchai, 2022, p. 1) ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Cheanthaisong & Klaitabtim, 2023, pp. 721 – 732) จากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) เรื่องการกระทำทางบวกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจ ได้แก่ 1) สัมพันธภาพในงาน (connections) 2) ความรักในงานที่ทำ (love of the work) 3) ความสำเร็จของงานที่ทำ (work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (recognition) เป็นต้น การที่คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างสรรค์ แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต (Siritachaphat, Uarun & Taecharushpasu, 2018, pp. 46 – 50)

แนวคิดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีอยู่หลายแนวคิด อาทิ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล หรือ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน เป็นต้น (Yamkrathok, Siriwong, Thungwa & Thungwha, 2022, pp. 341 – 356; Srinukul, Aiyakorn, Udomkijmongkol, 2022, pp. 253 - 273)

2. ปัจจัยแรงจูงใจ (Herzberg, et. al, 1959) ได้แบ่งเป็น 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ ค่าตอบแทน มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง สถานะของอาชีพ นโยบายของบริษัท สิ่งแวดล้อมการทำงาน การเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล 5) การทำงานร่วมกัน 6) สิทธิในความเป็นส่วนตัว 7) การทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี และ 8) ค่านิยมประเพณีและความรับผิดชอบต่อสังคม (Khururak & Sonthoenvipart, 2022, pp. 505 – 513; Srimai & Rathachatanon, 2023, pp. 1 – 12; Walton, 1973, pp. 12 – 16; Bruce & Blackburn, 1992, p. 35)

ในการดำเนินงานของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) เรื่องความสำเร็จของงานที่ทำ (work achievement) เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่ช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ เกิดความสุขในการทำงาน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) เรื่องโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของ

บุคคล (Opportunity to use and Develop Human Capacities) เป็นตัวชี้วัดที่ทำให้บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสร้างความพึงพอใจความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนางานบุคคลขององค์กร ช่วยให้บุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. คำถามในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงในระดับใด

4. สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลที่แตกต่างกัน จะทำให้ทัศนะพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
4. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

5. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวคิดประชากรศาสตร์ (Kotler, 2000; Belch & Belch, 2005), แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973) และ ความสุขในการทำงาน (Manion, 2003)

ขอบเขตด้านประชากรและการสุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ขนาดของตัวอย่างคำนวณจากโปรแกรม G*Power

ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตด้านระยะเวลา รวบรวมข้อมูลในช่วงเวลา ระหว่าง พ.ศ. 2561 - 2566

6. การทบทวนวรรณกรรม

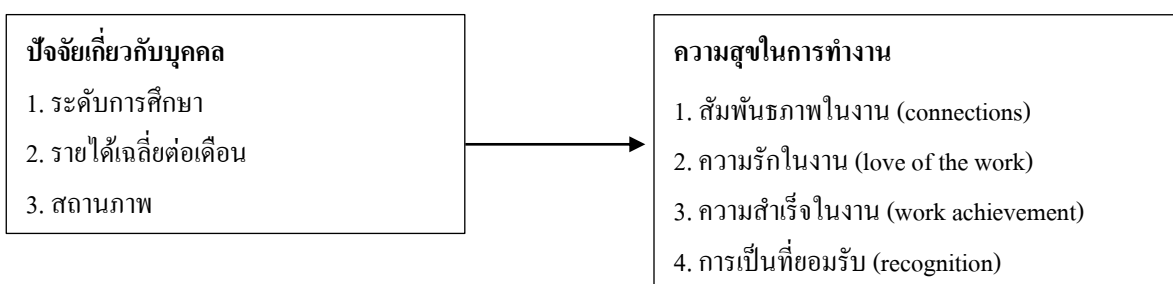
1. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์และความสุขในการทำงาน การศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า การศึกษารายได้ และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความสุขแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาเป็น อายุ และ เพศ อาชีพ ประเภทการจ้าง และประสบการณ์การทำงานน้อยสุด การศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า ด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน เนื่องจาก ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่มีภาระตำแหน่งหน้าที่ ภาระงานและแรงกดดันในการทำงานที่ค่อนข้างสูง (Kaewsangjam & Rathachatrano, 2023, pp. 27 – 38) และพบว่าความสุขต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีผลต่อความสุขในการทำงาน (Naewbantad & Punluekdej, 2021, pp. 1 – 12) ด้านรายได้ มีความแตกต่างกัน เนื่องจาก รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การมีรายได้ต่อเดือนที่มากกว่า ทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ได้ดีกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย (Thongpradab, Piyasakilkiat & Peasertsri, 2023, pp. 180 – 193) บุคลากรที่มีรายได้สูงขึ้นนั้นมาพร้อมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังต้องทำงานภายใต้แรงกดดันและความคาดหวังจากทั้งหัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานด้วย และ ไม่ว่าจะเป็นค่าที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ (Kaewsangjam & Rathachatrano, 2023, pp. 27 – 38) ด้านสถานภาพความแตกต่างกัน เนื่องมาจากการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง อาจเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานและการใช้ชีวิตเพราะครอบครัวเปรียบเหมือนภูมิคุ้มกันและเป็นที่พักพิงให้แก่บุคลากร เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในชีวิต (Thongpradab, Piyasakilkiat & Peasertsri, 2023, pp. 180 – 193)

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน การศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (Chaladue, 2022, pp. 30 – 42; Yootta, Boonchieng & Intawong, 2023, pp. 92 – 106; Gurdogan & Uslusoy, 2019, pp. 1364 – 1371; Bhatia, Mohsin, & Srivastava, 2011, pp. 9 – 28) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Yootta, Boonchieng & Intawong, 2023, pp. 92 – 106; Sahni, 2019, pp. 815 – 824) มีบางงานวิจัยพบว่า ปัจจัยหลัก 2 กลุ่ม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข

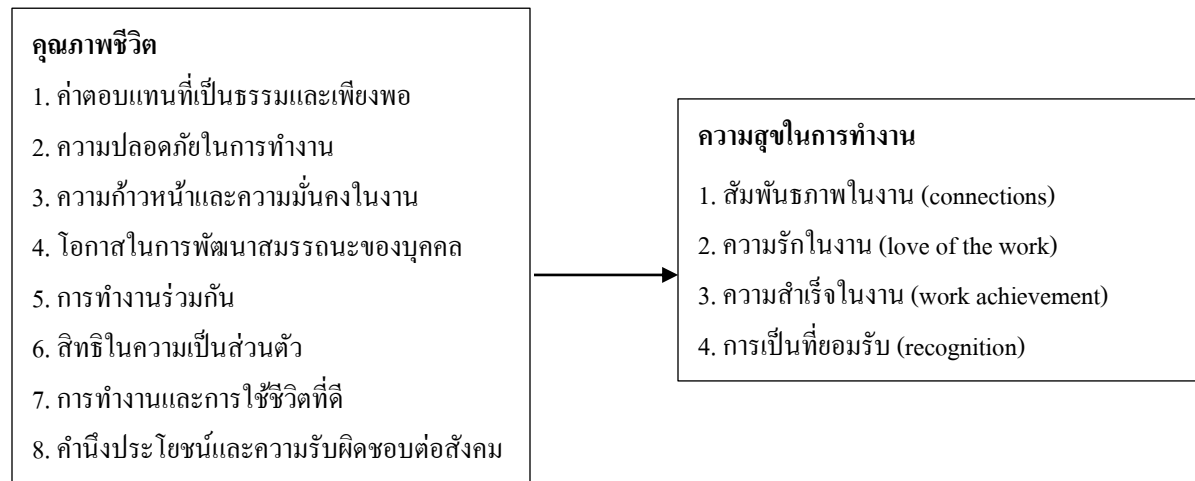
คือ กลุ่ม 1: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กลุ่ม 2: ปัจจัยด้านองค์การ (Mendoza-Ocasal, Navarro, Ramírez, García-Tirado, 2022, pp.202 - 216) จากการศึกษาของ Chaladue (2022, pp. 30 – 42) พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก Chaithaongrat & Soonthomvipart (2022, pp. 44 – 55) พบว่า คุณภาพชีวิตกับความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กัน โดยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และด้านการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านของ Jaihao, Nieamsup & Akakulanan (2020, pp. 37 – 57) พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านค่านึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนานุเคราะห์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี และสิทธิในความเป็นส่วนตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน Nantajan, Ramanust & Boonyoo (2022, pp. 121 – 136) พบว่า 1) แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตมีส่งผลทางตรงต่อความสุขที่ทำงาน และแรงจูงใจส่งผลทางอ้อมต่อความสุขที่ทำงาน 2) แรงจูงใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิต ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุข เมื่อพนักงานปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตประจำวันที่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนะจากปัจจัยส่วนบุคคล



2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน



8. ระเบียบวิธีการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาแบบ Correlational research design โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 131 คน กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณจากโปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Proportional cluster random sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายเทคโนโลยีห้องสมุด ฝ่ายห้องสมุดวิทยาเขตบางนา ฝ่ายจัดการทรัพยากรสารสนเทศ และฝ่ายบริการสารสนเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ Kotler, 2000; Belch & Belch, 2005; Walton, 1973 & Manion, 2003 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยการนำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อความแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคที่ยอมรับได้ ได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.70 ขึ้นไป รายละเอียดดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 1 และ 2)

ตาราง 1

ค่าความสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.878
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ	0.887
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.908
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล	0.891
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	0.889
6. ด้านสิทธิในความเป็นส่วนตัว	0.864
7. ด้านการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี	0.843
8. ด้านค่านึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.884
รวม	0.971

ตาราง 2

ค่าความสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ของตัวแปรความสุขในการทำงาน รายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ความสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
1. ด้านสัมพันธภาพในงาน	0.906
2. ด้านความรักในงานที่ทำ	0.900
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	0.876
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.913
รวม	0.926

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการทวิปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ ถึงผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเข้าถึงข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของบุคลากร แล้วทำการรวบรวมเพื่อจัดเตรียมไว้ให้แก่ผู้วิจัย เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา ทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้น้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

9. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากร มีการทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน และก่อให้เกิดความรวดเร็ว รวมไปถึงความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการและทำให้การให้บริการเป็นไปด้วยความสุข และการทำงานของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะทำงานกันเป็นทีมก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่ว่าผลลัพธ์ที่เกิดจากอารมณ์ทางบวก เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น เหตุการณ์ในที่ทำงาน ประสบการณ์ จะแสดงออก โดยการหัวเราะ ยิ้ม มีความรู้สึกปลื้มปิติ เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออก โดยความรู้สึกอยากทำงาน พื่อใจในเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน และเป็นอารมณ์ที่ดีที่เกิดขึ้น สามารถมีผลที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิในความเป็นส่วนตัว และด้านค่านึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีอยู่ในระดับเห็นด้วย เนื่องจากบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้มีคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ทำให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน และก่อให้เกิดความรวดเร็ว รวมไปถึงความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการและทำให้การให้บริการเป็นไปด้วยความสุข และการทำงานของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะทำงานกันเป็นทีมก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ “Walton” (1973) ที่ว่าสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลกับความสุขในการทำงานของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังตารางที่ 3

ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล	ความสุขในการทำงานของบุคลากร	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
1. ระดับการศึกษา	ด้านสัมพันธภาพในงาน	✓	
	ด้านความรักในงานที่ทำ	✓	
	ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	✓	
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	✓	
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ด้านสัมพันธภาพในงาน		✓
	ด้านความรักในงานที่ทำ		✓
	ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ		✓
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ		✓
3. สถานภาพสมรส	ความสุขในการทำงาน		✓

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขปัญหาาร่วมกัน แบ่งความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน ยกเว้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะมีภาระความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก และมีการช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน และสถานภาพสมรส ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ส่วนมากสถานะโสด จึงทำให้ไม่มีภาระในการรับผิดชอบ

4. ผลการวิเคราะห์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังตารางที่ 4

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความสุขในการทำงาน	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับความสุขในการทำงาน		✓
2. ความปลอดภัยในการทำงานกับความสุขในการทำงาน		✓
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงาน		✓
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลกับความสุขในการทำงาน		✓
5. การทำงานร่วมกันกับความสุขในการทำงาน	✓	
6. สิทธิในความเป็นส่วนตัวกับความสุขในการทำงาน		✓
7. การทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีกับความสุขในการทำงาน		✓
8. ค่านิยมประเพณีและความรับผิดชอบต่อสังคมกับความสุขในการทำงาน	✓	

จากตาราง 4 พบว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน การศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (Chaladue ,2022, pp. 30 – 42; Yoota, Boonchieng & Intawong, 2023, pp. 92 - 106; Gurdogan & Uslusoy, 2019, pp. 1364 - 1371; Bhatia, Mohsin, & Srivastava, 2011, pp. 9- 28) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Yoota , Boonchieng & Intawong,2023, pp. 92 - 106; Sahni, 2019, pp. 815 - 824) มีบางงานวิจัยพบว่า ปัจจัยหลัก 2 กลุ่ม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข คือ กลุ่ม 1: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กลุ่ม 2: ปัจจัยด้านองค์กร (Mendoza-Ocasal, Navarro, Ramírez, García-Tirado, 2022, pp. 202 – 216) จากการศึกษาของ Chaladue (2022, pp. 30 – 42) พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก Chaitaongrat & Soonthomvipart (2022, pp. 44 – 55) พบว่า คุณภาพชีวิตกับความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กัน โดยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในงาน และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และด้านการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านของ Jaihao, Nieamsup & Akakulanan (2020, pp. 37 – 57) พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านค่านึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี และสิทธิในความเป็นส่วนตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน Nantajan, Ramanust & Boonyoo (2022, p. 121 - 136) พบว่า 1) แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตมีส่งผลทางตรงต่อความสุขที่ทำงาน และแรงจูงใจส่งผลทางอ้อมต่อความสุขที่ทำงาน 2) แรงจูงใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิต ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุข เมื่อพนักงานปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตประจำวันที่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

11. ข้อเสนอแนะ

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้ศึกษาจำแนกข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ควรส่งเสริม ได้แก่ ค่านึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำงานร่วมกัน

ตัวประอึสระ	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
1. ด้านค่านึงประโยชน์ และ ความรับผิดชอบตอสังคม	1.1 สำนักหอสมุดกลางควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาและการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม 1.2 สำนักหอสมุดกลางควรมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรใน องค์การ 1.3 สำนักหอสมุดกลางควรมีแผนงานหรือ มาตรการป้องกันผลกระทบต่อ สังคมและ สิ่งแวดล้อม	1.1 บุคลากรควรถ่ายทอดให้บุคคลภายนอก รับรู้ได้ว่าองค์การของตนเองมีประ โยชน์ต่อ สังคมและประเทศชาติ 1.2 บุคลากรควรนำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้
2. ด้านการทำงานร่วมกัน	2.1 สำนักหอสมุดกลางควรมีนโยบายการ มอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกัน โดย คำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่า เรื่องส่วนตัว และมีการแบ่งพรคแบ่งพวก 2.2 ผู้บริหารสำนักหอสมุดกลางควรรับทราบ ความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์การ และมี ส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสำนัก หอสมุดกลางร่วมกัน	2.1 บุคลากรควรทำงานไม่มีอคติหรือข้อ ขัดแย้งส่วนตัว มาเป็นอุปสรรคในการติดต่อ ประสานงานภายในองค์การ สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือ เกื้อกูล ให้เกียรติก้นและไว้วางใจก้น 2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ การสนับสนุนและให้คำแนะนำการ ปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน 2.3 หน่วยงานสนับสนุนหรือเพื่อนร่วมงาน ควรมีการประสานงาน สนับสนุน และ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความ ปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถนะของบุคคล ด้านสิทธิในความเป็นส่วนตัว และการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี

ตัวประอึสระ	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	1.1 มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรมีนโยบาย เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ 1.2 มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรมีนโยบาย เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระ งานที่รับผิดชอบ	1.1 บุคลากรควรได้รับเงินเดือนที่ได้รับเหลือ พอที่จะเก็บออม 1.2 บุคลากรควรได้รับเงินเดือนที่ได้รับมี ความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือ ตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น

ตัวประอึสระ	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
	1.3 สำนักหอสมุดกลางควรมีนโยบายการเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	2.1 สำนักหอสมุดกลางควรจัดให้มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ 2.2 สำนักหอสมุดกลางควรมีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ 2.3 สำนักหอสมุดกลางควรมีการตรวจสุขภาพประจำปีทีัครอบคลุมเพียงพอเหมาะสม	2.1 สำนักหอสมุดกลางควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาดเป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศ แสงสว่าง ที่เพียงพอเหมาะสม 2.2 สำนักหอสมุดกลางควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.1 สำนักหอสมุดกลางควรมีนโยบายความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น อย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ 3.2 สำนักหอสมุดกลางควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ว่ามีความเที่ยงธรรม สะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม 3.3 มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	3.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา 3.2 งานที่ปฏิบัติควรเป็นที่ยอมรับของทุกคน และทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล	4.1 สำนักหอสมุดกลางควรมีระเบียบข้อบังคับและระบบงาน ที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 4.2 สำนักหอสมุดกลางควรให้โอกาสบุคลากรได้ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา 4.3 สำนักหอสมุดกลางควรให้โอกาสบุคลากรได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ 4.2 ผู้ บั ง คั บ บั ญ ช า ค ว ร ใ ห้ อี ส ระ ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวแปรอิสระ	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
5. ด้านสิทธิในความเป็นส่วนตัว	5.1 สำนักหอสมุดกลางควรกำหนดสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย 5.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงาน	5.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่ 5.2 บุคลากรควรมีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น 5.3 บุคลากรไม่ควรกล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
6. ด้านการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี	บุคลากรควรปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	6.1 สำนักหอสมุดกลางไม่ควรมีนโยบายทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน 6.2 บุคลากรควรเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ (งานของกลุ่มแผนงานอื่นหรืองานที่เป็นส่วนรวมโดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เพื่อหาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ควรศึกษาความสุขในการทำงานโดยใช้แนวคิดอื่นนอกเหนือจากแนวคิดของ Manion (2003) และ Walton (1973) เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กว้างขึ้น
3. ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- Belch, G. E., & Michael, A. B. (2005). *Advertising and promotion: An integrated marketing communications perspective*. Boston: McGraw-Hill.
- Bhatia, A., Mohsin, F., & Srivastava, N. (2021). An empirical investigation of quality of work life on teachers' workplace happiness during challenging times. *Empirical Economics Letters*, 20(1), 9-28.
- Boontapraropchai N. (2022). A causal relationship model of factor affecting happiness at work of department stores employees in Bangkok. Master Degree, Silpakorn University. Bangkok.

- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction & performance: A guide for human recourse professionals*. Westport: Quorum Books.
- Chaithaongrat N., & Soonthornvipart L. N. (2022). Qualities and happiness of work life of the officials of Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce. *Western University research journal of humanities and social science*, 8(3), 44 – 55.
- Chaladue S. (2022). The relationship between quality of life and happiness in working of Sarasas Affiliated School teachers' in Samuprakarn. *Srinakharinwirot Business Journal*, 13(2), 30 – 42.
- Cheanthaisong T. & Klaitabtim J. (2023). Quality of work life of personnel in Department of Energy Business. *Journal of Management and Local Innovation*, 5(8), 721 – 732.
- Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364 – 1371.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey.
- Jaihao P., Nieamsup T., & Akakulanan S. (2020). Influence of perception of sufficiency economy philosophy, behavior based on sufficiency economy philosophy, and quality of work life in happiness at work of members in sufficiency – economy – based – model village, Kumpangsao Sub – District, Mueang District, Nakorn Si Thammarat Province, *Journal of Behavioral Science for Development*, 12(1), 37 – 57.
- Kaewsangjam P., & Rathachatranon W. (2023). Happiness at Thailand Science Research and Innovation (TSRI). *Journal of Interdisciplinary Political Science*, 1(1), 27 – 38
- Khururak, K., & Sonthoenvipart. L. N. (2022). The work life quality of nurses in medical Correctional Hospital (4th). *Conference Proceedings*, 505 – 513.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 659.
- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., & García-Tirado, J. (2022). Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: An organizational vision. *Polish Journal of Management Studies*, 26(1), 202-216.
- Naewbantad K., & Punluekdej T. (2021). Factors affecting happiness of personnel working at Bangkok area revenue office 26. *Western University Research Journal Humanities and Social Science*, 7(2), 1 – 12.

- Nantajan S., Ramanust S., & Boonyoo T. (2022). The influence of quality of working life and job satisfaction as the mediator linked between work motivation and happiness of employees of companies in synthetic fabric business group in Pluak Daeng District, Rayong Province. *Western University research journal of humanities and Social Science*, 8(1), 121 – 136.
- Sahni. J. (2019). Quality of work life (qwl) quality of life (qol) and happiness: exploring the linkages for millennial workforce. *IQC International Quality conference*.815-824.
- Siritachaphat N., Uarun K. & Taecharushpasu N. (2561). The developing of human resource management programs and manpower replacement for absenteeism of security personnel. *Vocational Education Central Region Journal*, 2(2), 46 – 50.
- Srimai P. & Rathachatranon W. (2023). Quality of work life of employees of gas separation plant PTT Public Company Limited. *Journal of Interdisciplinary Political Science*, 1(2), 1 – 12.
- Srinukul N., Aiyakorn S., & Udomkijimongkol C. (2022). Work motivation affecting happiness at work for the Personnel of the Ministry of labor in the upper northeastern region 2. *Interdisciplinary Academic in Research journal*, 2(5), 253 – 272.
- Sukpream K. (2022). *Quality of life and happiness at work related to employee engagement of Department of Health's personnel*. (Research report). Bangkok: Personnel Development Section, Department of Health.
- Thongpradab N., Piyasakilkiat O., & Peasertsri R. (2023). Factor affecting happiness at work of personnel working in Buengkum District Office Bangkok Metropolitan Administration. *Mahachulagajarsara Journal*, 14(1), 180 – 193.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working lift: What is it. *Stone Management Review*, 15(9), 12 – 16.
- Wongpun A. (2021). *Happiness at work: A comparison between the public and private sectors*. Master Degree, National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Yamkrathok N., Siriwong T., Thungwa S., & Thungwha L. (2022). Happiness at work affects the performance of Educational Personnel in Secondary School, District 1 in Bangkok. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 341 – 356.
- Yootta W., Boonchieng W., & Intawong K. (2023). Relation of organization climate, work happiness and quality of life of personal in municipality organization. *Journal of Public Health Naresuan University*, 5(2), 92 – 106.