

ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Causal Structure Equation Model of Factors Affected on Work Happiness of
Employees in The Consumer Goods Business:
A Case Study of a Company in Bangkok

¹พิมพาพรรณ ดวงแก้ว และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Pimpapun Duangkaew and ²Thanyanan Boonyoo

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: saipahn.pd@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.98 และ 3.69 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.369, 0.434 และ 0.520 ตามลำดับ และ (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.081 และ ขอบเขตบนเท่ากับ 0.305 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครเกิดการรับรู้บทบาทในการปฏิบัติงานที่ดีที่จะสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริงอันจะเป็นรากฐานให้พนักงานทุกคนในองค์กรเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการทำงานตลอดไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร; ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to: (1) the levels of job motivation, organizational citizenship behavior and work happiness of employees in the consumer goods business: A case study of a company in Bangkok; and (2) organizational citizenship behavior as a mediated factor between Job Motivation and work happiness of employees in the consumer goods business: A case study of a company in Bangkok. Samples in the study were the 255 employee's consumer goods business, a company in Bangkok. The research instrument in the study was a questionnaire, statistically analyzed by percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation modeling analysis. Results in the study showed that: (1) levels of job motivation, organizational citizenship behavior, and work happiness of the employees in the consumer goods business, a company in Bangkok were averaged at a high level, ranging at 3.70, 3.98, and 3.69 respectively; whereas, the standard deviation was averaged at 0.369, 0.434, and 0.520 respectively; and (2) organizational citizenship behavior was regarded as a mediated variable between job motivation and work happiness for the employees in the consumer goods business, a company in Bangkok; the coefficient scales of Boot LLCI were at 0.081; whereas the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.305. Therefore, the results ascertained that organizational citizenship behavior of the employees in the consumer goods business, a company in Bangkok could contribute to the perceived job performance and gradually increase the job motivation of the employees. Furthermore, it could promote employees' work happiness. This would be the mainstream for all employees to perform their work happiness further.

Keywords: job motivation; organizational citizenship behavior; work happiness

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ของโลกแห่งองค์การและบุคคลของยุคปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ยืดหยุ่นและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันลดความเสี่ยงต่อการล้มเหลวในการจัดการขององค์การได้ และทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรักที่มาจากข้างในจิตใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การให้อยู่ได้อย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้ความสำคัญต่อสภาวะทางจิตใจของบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การและความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว (วิศยา หวังพลายเจริญสุข และวิชัย อุตสาหจิต, 2558, หน้า 192) โดยการสร้างสภาวะที่ดีในองค์การหรือการเป็นองค์การแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของงานแล้ว ยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์การเพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาทำงานร่วมกับองค์การ จึงทำให้หลายองค์การต่างมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในองค์การ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบรรลุ

ให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีการทำงานที่เต็มศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ, 2561)

กลุ่มธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคถือเป็นสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เรียกได้ว่าเป็นสินค้า “ของกินและของใช้” ที่ทุกคนทั่วโลกต้องมีไว้ในบ้านและเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันสำหรับทุกคน ซึ่งสินค้าอุปโภคบริโภค (Consumer Goods) เป็นสินค้าที่ผู้บริโภคซื้อไป เพื่อนำไปใช้เอง โดยแบ่งตามลักษณะการซื้อของผู้บริโภคได้ 4 ชนิด คือ (1) สินค้าสะดวกซื้อ (Convenience Goods) เป็นสินค้าที่เป็นของกินของใช้ประจำวันที่ไม่แพง ใช้เป็นประจำ และเคยชินกับตรา เช่น ผงซักฟอก สบู่ ผ่าอนามัย ยาสีฟัน ไม้ขีด นิตยสาร หนังสือพิมพ์ เป็นต้น (2) สินค้าเปรียบเทียบซื้อ (Shopping Goods) เป็นสินค้านำราคาสูง คงทนถาวร ซื้อไม่บ่อยนัก จะเลือกตราสินค้าที่เหมาะสมกับตนเอง ต้องมีการเปรียบเทียบหลาย ๆ ร้าน เปรียบบริการ สมรรถนะ รูปแบบ ราคา คุณภาพ เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า ตู้เย็น โทรทัศน์ เครื่องปรับอากาศ ฯลฯ (3) สินค้าเจาะจงซื้อ (Specialty Goods) มีความพอใจเป็นพิเศษ จะซื้อตราสินค้านี้เท่านั้น มีความภักดีสูง เช่น เครื่องสำอาง น้ำหอม คอมพิวเตอร์ รถยนต์ ฯลฯ และ (4) สินค้าไม่แสวงซื้อ (Unsought Goods) เป็นสินค้าใหม่ที่เพิ่งวางตลาดหรือเป็นสินค้าที่มีราคาสูงเกินอำนาจซื้อ ไม่เห็นความสำคัญหรือความจำเป็น ผู้ขายต้องใช้ความพยายามและต้องเป็นการขายตรงถึงจะได้ผล เพราะเป็นสินค้าขายยาก เช่น ประกันภัย สารานุกรม วิตามินบำรุง เครื่องออกกำลังกาย เครื่องนุ่งห่มราคาแพงมาก ๆ เป็นต้น ดังนั้นจากบทบาทการดำเนินของภาคธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคถือเป็นธุรกิจหนึ่งที่สำคัญต่อภาคประชาชน จึงทำให้ภาคธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคต่างมุ่งเน้นสร้างค่านิยมขององค์กรให้พนักงานเกิดความรู้สึกสุขกายและใจในการทำงานและรักษาบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ คุณภาพของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญและเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีความสำคัญต่อการเป็นอยู่อย่างมากรวมทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอยู่เสมอ มีการพัฒนาให้บุคคลมีคุณภาพ สร้างคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว (ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค, 2562)

การมุ่งเน้นสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องอาศัยปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานจะเป็นความรู้สึกตอบสนองต่อการทำงานที่แสดงในด้านบวกมากกว่าด้านลบ (อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทวนนท์, 2562) โดยจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการทำงานที่หลากหลายที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยความสุขในการทำงานจะเกิดจากอารมณ์ที่ตื้นเขินและเป็นทัศนคติในการจัดการส่วนตัวที่เป็นความพึงพอใจในงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่สูงขึ้น (Fisher, 2010) ดังนั้นองค์กรต้องออกแบบและจัดการสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน โดยมุ่งสร้างความสุขในการทำงานนั้นให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล (Wesarat et al., 2015) และจากการศึกษาวิจัยการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงาน

ที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพและเป็นส่วนสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างต่อเนื่อง (Sukarman et al., 2018) เพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แสดงออกอย่างเฉพาะเจาะจงและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งพนักงานจะทุ่มเทและความเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานด้วยความสุขในการทำงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์จนเกิดประสิทธิภาพสูงในการทำงานที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง (Chiun & Ramayah, 2009)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่จะมุ่งศึกษาปัจจัยใดที่จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปมุ่งสร้างให้เกิดความสุขที่เกิดจากการทำงานนั้น และสามารถนำผลที่ศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเสนอต่อผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป โดยที่มีรากฐานมาจากพนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานที่ 1.4 (H1.4) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

สมมติฐานที่ 1.5 (H1.5) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

สมมติฐานที่ 2 (H2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 (H2.1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 (H2.2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 (H2.3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.4 (H2.4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.5 (H2.5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 (H3.1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 (H3.2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

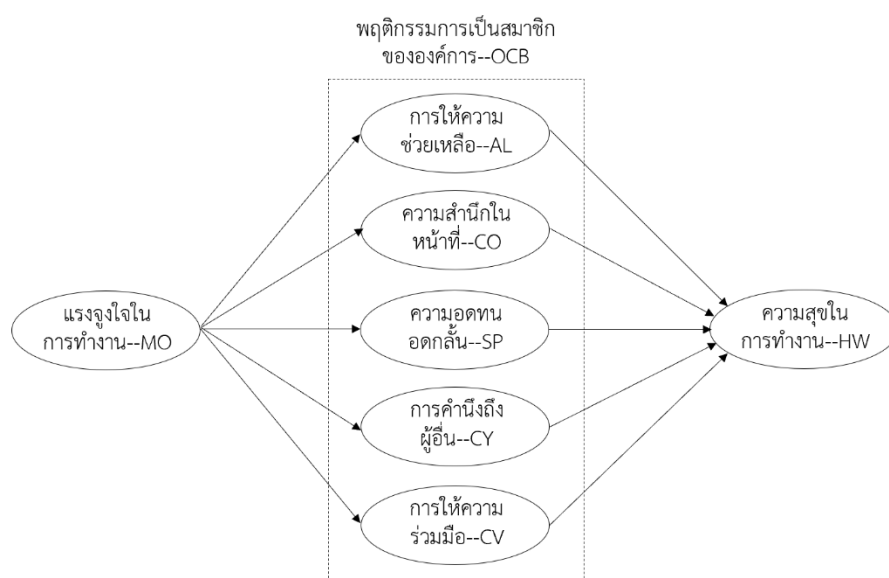
สมมติฐานที่ 3.3 (H3.3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 (H3.4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.5 (H3.5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ Robbins (2003); Greenberg & Baron (2003) และ Diener (2003) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวิธีการวิจัยที่มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 677 คน (ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค, 2562) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน ซึ่งการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) สำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการพิจารณา ลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, p. 163) ที่ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง คือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 45 ตัว

จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมของขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 225 ตัวอย่าง และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน โดยได้พัฒนามาตรวัดของแรงจูงใจในการทำงานมาจากแนวคิดของคัทลินท์ นาคเจือ (2557) และกาญจนาภา ฉวีรักษ์ (2558) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยได้พัฒนามาตรวัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาจากแนวคิดของธิดารัตน์ เทพพานิช (2560) และรุจิรา เชาวสุโข (2560) และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยได้พัฒนามาตรวัดของความสุขในการทำงานมาจากแนวคิดของชนิสรา ไชยยันต์บุรณ์ (2561) และศิริขวัญ เพ็งสมยา (2561) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การกำหนด ค่าระดับ คือ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
แรงจูงใจในการทำงาน	0.955
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
- การให้ความช่วยเหลือ	0.935
- ความสำนึกในหน้าที่	0.896
- ความอดทนอดกลั้น	0.958
- การคำนึงถึงผู้อื่น	0.967
- การให้ความร่วมมือ	0.934
ความสุขในการทำงาน	0.980

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัย ซึ่งเป็นพนักงานของธุรกิจ และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2562 ได้แบบสอบถามจำนวน 225 ฉบับ มีอัตราตอบกลับร้อยละ 100

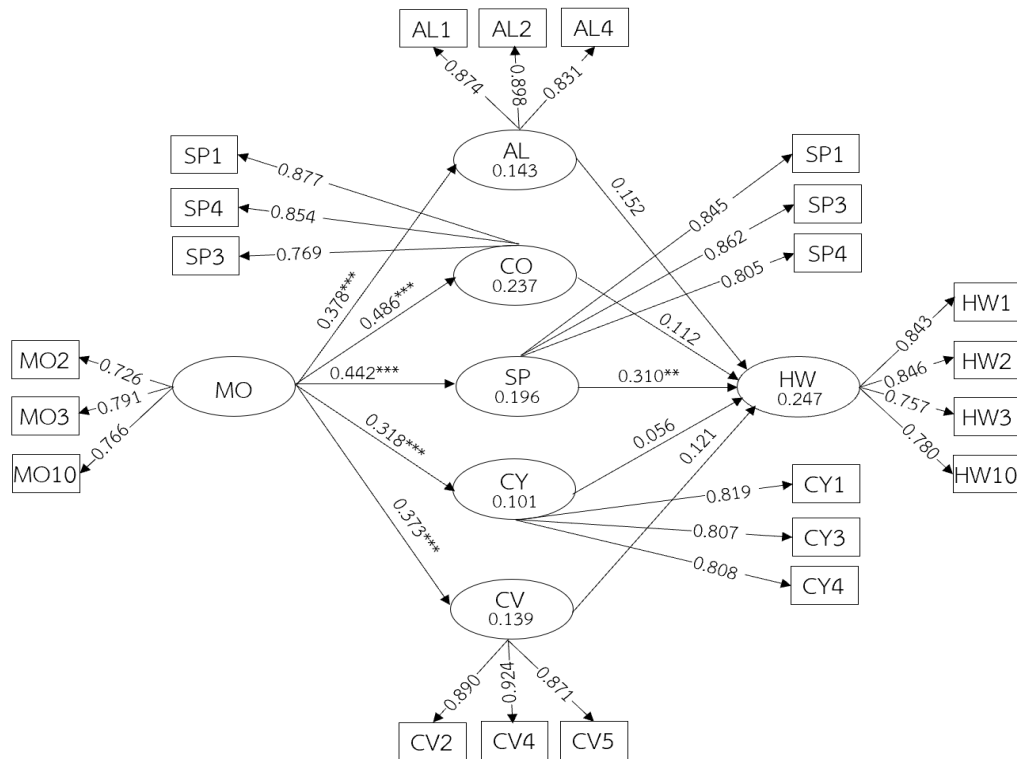
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.56) มีอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 46.22) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 62.22) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 68.44) มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 48.00) และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 68.44)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.369 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ประกอบด้วย (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (3) ด้านความอดทนอดกลั้น (4) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และ (5) ด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.08, 3.82, 4.08 และ 3.80 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.473, 0.513, 0.544, 0.496 และ 0.600 ตามลำดับ และปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.520

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคกรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางการความสัมพันธ์ พบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) โดยมีค่าเท่ากับ 0.378, 0.486, 0.442, 0.318 และ 0.373 ตามลำดับ และแรงจูงใจในการทำงานก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเท่ากับ 0.312 และ (2) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) มีค่าเท่ากับ 0.310 แต่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) มีค่าเท่ากับ 0.152, 0.112, 0.056 และ 0.121 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t test	ผลลัพธ์
H1 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
MO → AL	0.378***	3.979	สนับสนุน
MO → CO	0.486***	6.225	สนับสนุน
MO → SP	0.442***	4.852	สนับสนุน
MO → CY	0.318***	2.843	สนับสนุน
MO → CV	0.373***	4.301	สนับสนุน
H2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน			
AL → HW	0.152	1.377	ไม่สนับสนุน
CO → HW	0.112	0.823	ไม่สนับสนุน
SP → HW	0.310**	1.976	สนับสนุน
CY → HW	0.056	0.385	ไม่สนับสนุน
CV → HW	0.121	1.205	ไม่สนับสนุน

หมายเหตุ: - (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$) (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$) (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$) (MO หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน) (AL หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ) (CO หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่) (SP หมายถึง ความอดทนอดกลั้น) (CY หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่น) (CV หมายถึง การให้ความร่วมมือ) (HW หมายถึง ความสุขในการทำงาน)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า (1) แรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.378, 0.486, 0.442, 0.318 และ 0.373 ตามลำดับ และมีค่า t-test เท่ากับ 3.979, 6.225, 4.852, 2.843 และ 4.301 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.310 และมีค่า t-test เท่ากับ 1.976 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.152, 0.112, 0.056 และ 0.121 ตามลำดับ และมีค่า t-test เท่ากับ 1.377, 0.823, 0.385 และ 1.205

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแรงจูงใจ จะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานนั้น ๆ อย่างดีที่สุด ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ จะไม่ยอมละทิ้งงานด้วยการที่มีความสำนึกในหน้าที่ที่ดี โดยไม่ย่อท้อกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคนเน็ท วรณศิริ และอริยญา ดุ้ยคำภีร์ (2557) ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างเดียวกันและ รักษาระดับของแรงจูงใจของพนักงานที่จะแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้ยั่งยืนต่อไป

2. ปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการความอดทนอดกลั้นมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แสดงออกจะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดรากฐานที่ดี ในการทำงานอย่างมีความสุข เพราะการทำงานย่อมต้องเกิดอุปสรรค และต้องหาแนวทางแก้ไขปัญหา ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีอยู่ตลอด ดังนั้นจึงต้องทุ่มเทแรงกายและแรงใจผลักดันให้เกิดสิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่สามารถ ขับเคลื่อนกลายเป็นความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยองค์การต้องมีการ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามแผนงาน ที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม องค์การจัดขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ที่ว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อให้ผลงานปฏิบัติ ของตนนั้นได้เกิดผลดีจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารจะต้องตอบสนองให้ความสำคัญและสนับสนุนการทำงานของพนักงานในบริษัท เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานและเพื่อนสมาชิกที่ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันทำให้องค์การเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง ทำให้นโยบายของบริษัทบรรลุผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

โดยการสร้างบรรยากาศให้การทำงานที่มาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่อยู่ในระดับมากอยู่แล้ว

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นสร้างให้เกิดความร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวพนักงานและองค์กร ซึ่งการให้ความร่วมมือที่ดีของพนักงานนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงต้องมีการหาแนวทาง ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมในการขอความร่วมมือเพื่อให้เกิดความสบายใจและเต็มใจในการที่จะสามารถปฏิบัติตามได้อย่างไม่มีความกังวลใด ๆ

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้พนักงานจะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเต็มความสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคลและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งควรนำไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือนำไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2) การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่ใช้ครั้งนี้ไปใช้ใหม่ โดยทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคคลที่ทำงานอย่างมีความสุข และกลุ่มบุคคลที่ต้องการความสุขในงานที่ทำอยู่ว่ามีปัจจัยใดบ้างส่งผลให้เกิดความต้องการความสุขต่อการทำงานนั้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา นววิรัช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร.
- ชเนนทร์ วรรณศิริ และอรุณญา ตัญญู. (2557). *โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: อิทธิพลของแรงจูงใจเชิงสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพ*. *วารสารศรีนครินทร์ วิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(12), 45-58.

- ชนิสา ไชยยันต์บุรณ์. (2561). *อิทธิพลของความอิสระในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการพิมพ์สิ่งทอในเขตสมุทรสาคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค. (2562). *สรุปรายงานข้อมูลของภาคธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคประจำปี 2562*. กรุงเทพมหานคร: ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิวรรณ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุจิรา เชาวสุโข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศยา หวังพลายเจริญสุข และวิชัย อุตสาหจิต. (2558). *การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรกรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริขวัญ เพ็งสมยา. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภาคีร์สตจักรในเขตบางรัก*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

- อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 11(3), 124-137.
- Chiun, L. M., & Ramayah, T. (2009). Dimensionality of organizational citizenship behavior (OCB) in a multicultural society: The case of Malaysia. *International Business Research Journal*, 2(1), 48-55.
- Diener, E. (2003). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). *Behavior in organizations*. Prentice Hall, 5, 188-215.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. New York: Prentice-Hall.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application*. Englewood Cliff, New York: Prentice-Hall.
- Sukarman, Said, S., Hamzah, N., & Ella, H. (2018). Role of work motivation and organizational culture in improving the performance of civil servants and organizational citizenship behavior (OCB) in Boalemo district Gorontalo province. *Journal of Scientific & Technology Research*, 7(11). 44-51.
- Wesarat, P., Sharif, Y. M., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.