

อิทธิพลคั่นกลางของคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
The Mediation Effects of Quality of work life toward Work Happiness
of Staff in a Petroleum Station in Samut Sakhon Province

พงษ์วรวิษฐ์ สอนสวัสดิ์¹ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Pongwarit Sornsawad, Thanyanan Boonyoo

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน และ 2) คุณภาพชีวิตในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันของพนักงานและความสุขในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.083 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.363 และ 2) คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันของพนักงานและความสุขในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.030 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.501 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตประจำวันที่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

คำสำคัญ (Keywords): สภาพแวดล้อมในงาน; ความผูกพันของพนักงาน; คุณภาพชีวิตในงาน; ความสุขในการทำงาน

Received: 2021-04-04 Revised: 2021-04-19 Accepted: 2021-04-20

^{1 2} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Business Administration, Graduate School, Southeast
Asia University. Corresponding Author e-mail: pongwarit.s@pttor.com

Abstract

The aims of the research were to investigate: 1) quality of work life as a mediated factor correlated with work environment and work happiness; and 2) quality of work life as a mediated factor correlated with employee engagement and work happiness of staff in a Petroleum Station in Samut Sakhon province. Samples in the research were 100 staff in a Petroleum Station in Samut Sakhon province. Research instrument was a questionnaire, which was statistically analyzed by using percentage, means, standard deviation, and structural equation modelling (SEM) analyses. Research findings revealed that: 1) Quality of work life as a mediated factor correlated with work environment and work happiness had the coefficient scale of Boot LLCI (Boot Strap Limit Confidence Intervals) at 0.83; whereas its coefficient scale of Boot ULCI (Bootstrap Upper Limit Confidence Intervals) was at 0.363. 2) Finally, for quality of work life as a mediated factor correlated with employee engagement and work happiness of Petroleum Station staff, coefficient scale of Booth LLCI was at 0.030 and its Booth ULCI was at 0.501. Based on the research findings, it ascertained when staff worked in good work environment and had both proper quality of work life and proper daily routines, this could contribute staff's work engagement and promote their work happiness with their achievement and effectiveness in order to further achieve expected organization goals.

Keywords: Work environment; Employee engagement; Quality of work life; Work happiness

บทนำ (Introduction)

น้ำมันเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อหลายภาคธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม ภาคการขนส่ง และภาคธุรกิจบ้านพักอาศัยและบริการ จึงทำให้น้ำมันเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อทุกภาคส่วน โดยปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาการให้บริการธุรกิจค้าปลีกน้ำมันอย่างต่อเนื่อง (ศักราช สุวรรณรังสี, ภณิตา สุนทรไชย และนิศารัตน์ โชติเชย, 2562) ซึ่งจากข้อมูลของกระทรวงพลังงาน (2563) กล่าวว่าภาพรวมในการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในภาคขนส่งทางบกเฉลี่ยในปี 2563 ลดลงร้อยละ 4.9 เมื่อเทียบกับปี 2562 โดยกลุ่มน้ำมันเบนซินมีสัดส่วนการใช้คิดเป็นร้อยละ 34 ของการใช้เชื้อเพลิงในภาคขนส่งทางบก ซึ่งเมื่อเทียบกับปีก่อนลดลงร้อยละ 1.2 และกลุ่มน้ำมันดีเซลมีสัดส่วนการใช้สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 57 ของการใช้เชื้อเพลิงในการขนส่งทางบก เมื่อเทียบกับปีก่อนลดลงร้อยละ 2.7 ซึ่งสาเหตุเกิดจากการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรลดลงจากสถานการณ์ภัยแล้งในช่วงต้นปีและความต้องการใช้เชื้อเพลิงชะลอตัว เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในช่วงต้นปี 2563 ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านมากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงและลดการแพร่ระบาดของโรคส่งผลให้การใช้รถในการเดินทางลดลง ประกอบกับการแข่งขันในกลุ่มของพลังงานเชื้อเพลิงมีค่อนข้างสูง จึงส่งผลให้ผู้ประกอบสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงต่างปรับตัว เพื่อรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดให้ได้มากที่สุด (มนสิณี พัฒนสุวรรณ, พีรเวณ สุวรรณสิทธิ์ และศักรัษฎ์ วรรณนะปริญญา, 2560)

จังหวัดสมุทรสาครก็ถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่ติดต่อกับกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเจริญเติบโตและขยายตัวของกรุงเทพมหานคร และมีถนนสายหลักสำคัญในการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่างกรุงเทพมหานครออกสู่จังหวัดภาคใต้ โดยในแต่ละวันจะมีปริมาณรถที่ใช้จราจรบนทางหลวงหมายเลข 35 (ถนนพระราม 2 สมุทรสาคร) เป็นจำนวนมาก ประกอบกับจังหวัดสมุทรสาครมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงทำให้ผู้ประกอบการสนใจที่จะมาลงทุนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก และธุรกิจสถานีบริการน้ำมันก็เป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีผู้ประกอบการให้ความสำคัญและเข้ามาลงทุนกันสูง (วรรัตน์ ภาณุภาส, 2550) โดยส่วนใหญ่สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครได้ตั้งอยู่ในพื้นที่ติดเขตถนนสาธารณะหรือถนนส่วนบุคคล และมีขนาดความกว้างตามที่กรมธุรกิจพลังงานประกาศกำหนด นอกจากนี้ยังมีการให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงแก่ยานพาหนะทางบกและมีคลังน้ำมันเชื้อเพลิงที่เป็นสถานที่ใช้ในการเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงตามปริมาณที่กำหนดในกระทรวง (กระทรวงพลังงาน, 2561) ซึ่งการประกอบธุรกิจให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงนั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่ในการให้บริการน้ำมันนั่นก็คือ พนักงานของสถานีบริการน้ำมัน โดยพนักงานของสถานีบริการน้ำมันเป็นบุคคลที่ให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามความต้องการของลูกค้า ซึ่งต้องเผชิญหน้ากับลูกค้าโดยตรง และต้องให้บริการเติมน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นระยะเวลาที่ยาวนานในแต่ละวันเฉลี่ย 8 ชั่วโมงของการทำงาน จึงทำให้พนักงานของสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นกลุ่มที่มีโอกาสได้รับสัมผัสสารเบนซินโดยตรงผ่านระบบทางเดินหายใจและผ่านระบบทางเดินอาหารเข้าสู่ร่างกายได้ ซึ่งสารดังกล่าวมีผลกระทบแบบเฉียบพลันและเรื้อรังที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดมะเร็งจากการสะสมของสารในระยะยาว และจากการเฝ้าระวังในพนักงานกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่จะรับสัมผัสสารได้ง่ายก็คือ พนักงานให้บริการสถานีบริการน้ำมัน (ฉัตรสุด พิมพาแสง และสุนิสา ขายเกลี้ยง, 2557)

นอกจากนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในเขตพื้นที่สมุทรสาครได้พบผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งจากศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค (2563) ได้รายงานสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ว่า พื้นที่สมุทรสาครเป็นพื้นที่เฝ้าระวังอย่างเข้มงวดและควรมีการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมอย่างเข้มงวด อีกทั้งต้องมีการตั้งจุดคัดกรองและจุดดำเนินการตรวจเชื้อเชิงรุก จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านเพิ่มมากขึ้น ปริมาณการเดินทางของประชาชนลดน้อยลง จึงส่งผลให้ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครลดน้อยลงเช่นกัน ดังนั้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) จึงส่งผลให้พนักงานของสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง

ในจังหวัดสมุทรสาครเกิดภาวะการทำงานที่ไม่มีความสุข สุขภาพจิตของพนักงานเกิดความตึงเครียด และเกิดความบั่นทอนทางจิตใจ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมาได้เช่นกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานบริการน้ำมันควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานที่เป็นสภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลให้เกิดแก่พนักงานสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยอาศัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน ความผูกพันของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในงานมาเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และจากการศึกษาวิจัยของ Tyagi (2016) พบว่า ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในงานทางกายภาพที่ผสมผสานวิธีการทำงาน รวมถึงการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจจะมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่เป็นความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของพนักงานในเชิงบวกที่สามารถสร้างให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นความสมดุลระหว่างสภาพการทำงานและความต้องการส่วนบุคคลได้ โดยจะสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานเพิ่มสูงขึ้นได้เช่นกัน (อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์, 2562)

สภาพแวดล้อมในงานจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของมนุษย์และองค์การ โดยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้เกิดการเกิดโอกาสและความท้าทายในการแข่งขันที่สูงขึ้น (Samson, Waiganjo & Koima, 2015) ซึ่งสภาพแวดล้อมในงานจะประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพนักงานที่องค์การจัดให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุขและสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และจากการศึกษาของ Kiriago & Bwisa (2013) พบว่า สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลในขณะปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้สถานที่การทำงานที่มีประสิทธิภาพที่มีผลกระทบทำให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นความสมดุลระหว่างสภาพการทำงานและความต้องการส่วนบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่เป็นการแสดงพฤติกรรมและการทำงานที่จะนำไปสู่ความสุขของสมาชิกในองค์การ (กมลวรรณ โพธิ์วิทย์กร, อารณทิพย์ บัวเพ็ชร และแสงอรุณ อิศระมาลัย, 2559)

ความผูกพันของพนักงานจะเป็นพื้นฐานการมีส่วนร่วมของพนักงานที่เปรียบเสมือนแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกฝังแน่น ภาคภูมิใจและภักดีต่อองค์การ โดยความผูกพันของพนักงานจะสามารถขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ทั้งปัจจุบันและอนาคต (Simbolon, Madhakomala & Santoso, 2018) นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานจะเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป (Rohail et al., 2017) และจากการศึกษาวิจัยของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) พบว่า ความผูกพันของพนักงานที่เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกมาในลักษณะทางความคิด การแสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีและความทุ่มเท

เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นความสมดุลระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัวอันเป็นสภาวะการณ์ครองชีพที่ดีในเศรษฐกิจปัจจุบันได้ (สุริพร สกฤณี และคณะ, 2558) ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน (สมชาย คบขุนทด, รัชฎา ฟองธนกิจ และนพดล บุรณัญญ, 2562)

คุณภาพชีวิตในงานจะเป็นปัจจัยของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการที่สำคัญขององค์กร โดยองค์การจะเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานของพนักงานด้วยการปลูกฝังให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความมั่นคง ความยุติธรรม ความภาคภูมิใจ ความเป็นอิสระอันเกี่ยวข้องกับการทำงานและความรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสมรรถนะของตนเอง (Srivastava & Kanpur, 2014) ซึ่งคุณภาพชีวิตในงานจะเป็นผลลัพธ์ที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการของงานและความต้องการด้านสุขภาพจิต นอกจากนี้จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยผลประโยชน์ของพนักงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับความต้องการส่วนบุคคลอันจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานให้แก่องค์กร (Alzalabani, 2017) และจากการศึกษาวิจัยของธัญนันท์ บุญอยู่ (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในงานที่ดีที่เป็นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจอันจะเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และเป็นบริบทที่กว้างที่สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์อันนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมได้ (กมลวรรณ โพธิ์วิทยากร, อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร และแสงอรุณ อิศระมาลัย, 2559)

ดังนั้นจากประเด็นปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลคั่นกลางของคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจากปัญหาที่พนักงานของสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงต้องเผชิญกับความเสี่ยงกับการสัมผัสสารเบนซินและจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในเขตพื้นที่สมุทรสาครที่ต้องอยู่ในภาวะการทำงานที่ไม่มีความสุข เกิดความตึงเครียดและความบั่นทอนทางจิตใจที่อาจนำไปสู่อาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา จึงทำให้ผู้วิจัยจะศึกษาประเด็นที่ว่า จะมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรสาครเกิดความสุขในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเททั้งกายและพลังใจที่จะให้บริการแก่ลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งดำรงค้อยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันของพนักงานและความสุขในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 (H1) คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันของพนักงานและความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 150 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมณรี พิริยะกุล (2553) ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{ถ้า } \frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} \leq 2 \text{ กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) } \geq 200$$

$$\text{ถ้า } \frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} > 3 \text{ กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) } \leq 100$$

$$\text{ในที่นี้ } \frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} = \frac{25}{4} = 6.25$$

การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ซึ่งได้ทำการพิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model-SEM) โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาถึงลักษณะความสอดคล้องของกลุ่มตัวอย่างว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการสำรวจ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่ง

เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อคำถาม 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในการประเมินสภาพแวดล้อมในงาน มีจำนวนทั้งหมด 7 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามในการประเมินความผูกพันของพนักงาน มีจำนวนทั้งหมด 7 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามในการประเมินคุณภาพชีวิตในงาน มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งส่วนที่ 2-5 มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ที่มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน” “น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน” “ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน” “มาก ให้คะแนน 4 คะแนน” และ “มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน”

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม และหลังจากนั้นผู้วิจัยก็นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับประชากรที่เหลือจากประชากรที่เป็นพนักงานในสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่เหลือจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า สภาพแวดล้อมในงาน ความผูกพันของพนักงาน คุณภาพชีวิตในงาน และความสุขในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.796, 0.860, 0.786 และ 0.870 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย โดยมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย 1) ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้บริหารสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัย ซึ่งเป็นพนักงานของสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ได้แบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ และ 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอันดับของสภาพแวดล้อมในงาน ความผูกพันของพนักงาน คุณภาพชีวิตในงาน และความสุขในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

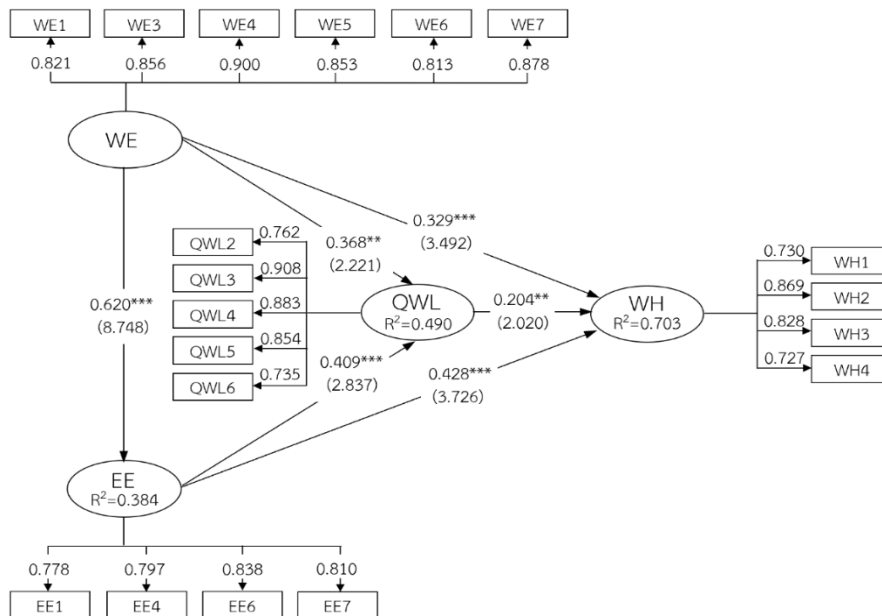
(Standard Deviation) อนึ่งการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ตามแนวความคิดของ Best (1981) ที่ว่า “ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด” “ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง น้อย” “ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง” “ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก” “ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด” และ 3) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีการสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.00) มีอายุระหว่าง 25-35 ปี (ร้อยละ 49.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 58.00) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 37.00) และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 44.00)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของสภาพแวดล้อมในงาน ความผูกพันของพนักงาน คุณภาพชีวิตในงาน และความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานในสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน ความผูกพันของพนักงาน คุณภาพชีวิตในงาน และความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยมีระดับของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.16, 4.00 และ 4.18 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.807, 0.701, 0.824 และ 0.741 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม

จากภาพที่ 1 แสดงเส้นทางตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม พบว่า 1) สภาพแวดล้อมในงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน (EE) คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.620, 0.368 และ 0.329 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมในงาน (WE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.254 และ 0.392 ตามลำดับ 2) ความผูกพันของพนักงาน (EE) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.409 และ 0.428 ตามลำดับ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงาน (EE) ก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.083 และ 3) คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.204

4. ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H1 WE → QWL → WH	0.210	0.070	0.083	0.363
H2 EE → QWL → WH	0.234	0.120	0.030	0.501

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางของ คุณภาพชีวิตในงานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในงานและความผูกพัน ของพนักงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่า เท่ากับ 0.083 และ 0.030 ตามลำดับ และมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.363 และ 0.501 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลาง ที่เชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในงานและความผูกพันของพนักงานสู่ความสุขในการ ทำงาน โดยมีค่าช่วงความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 และจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ชีวิตประจำวันที่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กร กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลาง ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพนักงานสถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ องค์กรได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในงานทั้งการสร้างความปลอดภัยในพื้นที่ มีการจัดสถานที่ ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในงานที่ดีที่สามารถนำไปสู่ความสุขในการ ทำงานที่ดี ซึ่งจากงานวิจัยในอดีตได้มุ่งศึกษาแต่เพียงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่จะทำให้พนักงาน เกิดคุณภาพชีวิตในงาน (Tyagi, 2016) ที่เป็นการผสมผสานของสภาพการทำงานอันจะนำไปสู่ความสุข ในการทำงานให้แก่พนักงานเพียงเท่านั้น (Kiriago & Bwisa, 2013) โดยไม่ได้เน้นในเรื่อง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจที่จะทำให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในงานที่ดีที่จะนำไปสู่ ความสุขในการทำงานที่แท้จริงได้

2. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลาง ระหว่างความผูกพันของพนักงานและความสุขในการทำงานของพนักงานสถานบริการน้ำมันแห่ง หนึ่งจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ องค์กรได้สร้างให้พนักงานเกิดความประทับใจที่มุ่งมั่นที่จะให้บริการที่ดีแก่ลูกค้าและยอมที่จะสละ เวลาส่วนตัว เพื่อมาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ตลอดจนมีความอดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จนนำไปสู่ความสามารถในการสร้างให้พนักงานภายในองค์กรใช้ชีวิตในการทำงานได้ อย่างมีความสุขและทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ ซึ่งจากงานวิจัยในอดีตได้มุ่งศึกษา แต่เพียงความผูกพันของพนักงานที่เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่จะมีความสัมพันธ์ เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในงานที่ดี (สมชาย คบขุนทด, รัชฎา พองธนกิจ และนพดล บุรณัญญ, 2562)

ที่เป็นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจอันจะเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้อย่างแท้จริง (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นผู้จัดการสถานีบริการน้ำมันควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงความสะอาดในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ อีกทั้งปรับสภาพแวดล้อมในงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในงานที่ตีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันของพนักงานและความสุขในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นผู้จัดการสถานีบริการน้ำมันควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการให้แก่พนักงานเพิ่มมากขึ้น และสร้างให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพชีวิตในงานที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่จะสามารถตอบสนองให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานที่ดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาองค์การที่มีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากงานวิจัยฉบับนี้ อาทิ หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานภายในองค์กรที่จะส่งผลให้พนักงานภายในองค์กรสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมในเชิงลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตที่มีความชัดเจนและแม่นยำ เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรพร้อมที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุขทั้งในด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตกับครอบครัว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยากร, อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร และแสงอรุณ อิศระมาลัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้อย่างพาราในอำเภอเมืองยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 8(1), 1-15.

- กระทรวงพลังงาน. สถานการณ์การใช้น้ำมันและไฟฟ้าของไทย ในปี 2563. สืบค้น 31 ธันวาคม 2563, จาก [http:// www.eppo.go.th/index.php/th/energy-information/situationoilelectric? orders \[publishUp\]=publishUp&issearch=1](http://www.eppo.go.th/index.php/th/energy-information/situationoilelectric?orders[publishUp]=publishUp&issearch=1).
- กระทรวงพลังงาน. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานควบคุมน้ำมัน ตามพระราชบัญญัติควบคุมน้ำมัน เชื้อเพลิง พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: กรมธุรกิจพลังงาน
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉัตรสุด พิมพาแสง และสุปิสสา ชายเกลี้ยง. (2557). การรับสมัครสารเบนซินในพนักงานสถานี บริการน้ำมันเชื้อเพลิง: กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น เมืองขอนแก่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 19(2), 354-361.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มใน เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 11(2), 191-207.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- มนสิณี พัฒนสุวรรณ, พีรเวธน์ สุวรรณสิทธิ์ และศักรระเกียร วรวัฒนะปริญญา. (2560). ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเข้าใช้บริการสถานีน้ำมันเอสโซ่ของประชากรในจังหวัดนนทบุรี. วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10(1), 96-120.
- วรรัตน์ ภาณุภาส. (2550). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สถานี บริการน้ำมันที่ตั้งอยู่ริมถนนพระรามสอง จังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศักราช สุวรรณรังสี, ภณิดา สุนทรไชย และนิศารัตน์ โชติเชย. (2562). การพัฒนาคุณภาพการ ให้บริการสถานีบริการน้ำมัน ปตท. ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสาร. 6(2), 61-78.
- ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค. รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้น 30 ธันวาคม 2563, จาก [https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/ situation-no352-201263.pdf](https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no352-201263.pdf).
- สมชาย คบขุนทด, รัชฎา พองธนกิจ และนพดล บุรณันท์. (2562). ปัจจัยความสุขในการทำงานของ พนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต. วารสารสมาคมนักวิจัย. 24(3), 41-56.
- สุริพร สกฤณี, ปิยธิดา ตรีเดช, สุนธธา ศิริ และศักดา ตรีเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความ ผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

- สระแก้ว. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. 32(2), 108-125.
- อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ราชบุรีบุรณะ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 11(3), 124-137.
- Alzalabani, A. H. (2017). A study on perception of quality of work life and job satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Arabian Journal of Business and Management Review*. 7(2), 1-9.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Kiriago, A. N., & Bwisa, H. M. (2013). Working environment factors that affect quality of work life among attendants in petrol stations in Kitale town in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(5), 289-296.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*. 140(22), 5-55.
- Rohail, R., Zaman, F., Ali, M., Waqas, M., Mukhtar, M., & Parveen, K. (2017). Effects of work environment and engagement on nurses organizational commitment in Public Hospitals Lahore, Pakistan. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*. 3(7), 748-753.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 3(12), 76-89.
- Simbolon, P., Madhakomala, R., & Santoso, B. (2018). The effect of work environment, bonuses and organizational trust on employee engagement in PT. Taspen (Persero). *International Journal of Scientific & Technology Research*. 7(5), 34-40.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Key elements & it's implications. *IOSR Journal of Business and Management*. 16(3), 54-59.
- Tyagi, V. (2016). Working environment: As a predictor of employee engagement with reference to academicians. *Rukmini Devi Institute Advanced Studies*. 14(2), 19-27.

