

**การสนับสนุนทางสังคม และวัฒนธรรมองค์กร ต่อความสุขในการทำงาน:
บทบาทตัวแปรส่งผ่านของสมดุลชีวิตการทำงาน**

**The effects of Factors Social Support and Organizational Culture on Work Happiness:
Work Life Balance as a Mediator**

Received: September 07, 2025

Revised: October 02, 2025

Accepted: October 08, 2025

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์¹ รุ่งทิพย์ ไทยสม² และ รสธร อันสุวรรณ³

Angkana Thananupappun, Rungtip Thaisom
and Rossatorn Onsuwan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับวัฒนธรรมองค์กร ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง 2) เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 3) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง และ 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่งจำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าเฉลี่ยประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) อายุที่ต่างกันมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ต่างกัน 3) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) การสนับสนุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผ่านสมดุลชีวิตการทำงาน และ 5) โมเดลประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน ผ่านปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร สมดุลชีวิตการทำงาน

^{1,2,3} คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน; Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus; Email: angkana.t@ku.th¹, Corresponding Author; E-mail: rungtip.t@ku.th²

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study personal factors, social support level, Organizational culture level, work-life balance level, and job happiness of employees working in a savings cooperative; 2) compare work-life balance and job happiness classified by demographic factors; 3) examine the compatibility of the causal model of factors affecting job happiness with empirical data; 4) analyze the path of factors affecting job happiness of employees working in a savings cooperative; and 5) study the direct and indirect influences of factors affecting job happiness of employees working in a savings cooperative. The target population used in this research was 95 employees working in a savings corporation. A questionnaire was used as the data collection tool. Descriptive statistics, independent samples t-test, analysis of variance, Pearson's product moment correlation coefficient, and structural equation modeling were used. The results showed that: 1) employees' opinions on job happiness were at a high level; 2) different age groups had different work-life balance; 3) the developed model was consistent with empirical data; 4) Social Support and Organizational Culture Influence Work Happiness Through Work Life Balance 5) the model consisted of variables that directly influenced job happiness, namely work-life balance; and variables that indirectly influenced job happiness, namely social support and organizational culture, which influenced job happiness through work-life balance.

Keywords: Work Happiness, Social Support, Organizational Culture, Work Life Balance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรสามารถสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น (วรัญญา ดุษดี, 2560) ทำให้พนักงานอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นก็คือ สมดุลชีวิตการทำงาน หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานแล้ว จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยการที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวได้ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข (วรรณิศา เชื้อชินวงศ์ และ ปานตา อภิรักษ์นภานนท์, 2568)

ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ซึ่ง Haber (2003 อ้างถึงใน ไพศาล แยมวงศ์, 2555) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ต่อความเอาใจใส่ ความเคารพนับถือและการให้ความช่วยเหลือซึ่งบุคคลรับรู้จากบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมอาจได้รับจากคู่สมรส สมาชิกของครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้มีวิชาชีพด้านสุขภาพหรือแม้แต่สัตว์เลี้ยง โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว จะส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานมากขึ้น (ปิยนาก นวลละออง, 2555)

นอกจากนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงาน Gordon (1999 อ้างถึงใน มัณฑนา อ่อนน้อม, 2558) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานและบริหารเวลาหลังเลิกงานไปทำกิจกรรมอื่นได้ โดยจะทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (ณัฐธิดา อรุณเลิศศรี, 2553) งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะพนักงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร จากการทบทวนเอกสารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าพนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานระดับใด และยังมีปัจจัยใดที่จะมีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสมและอันจะส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับวัฒนธรรมองค์กร ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
3. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การรับรู้ต่อความเอาใจใส่ การได้รับความรัก ได้รับการยกย่องและความเคารพนับถือ การเห็นคุณค่าและการได้รับความช่วยเหลือ ประคับประคองจากบุคคลในสังคมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ แรงงาน การบริการ และการให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้จากบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมอาจได้รับจากคู่สมรส สมาชิกของครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน
3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อ รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ร่วมกันคิดค้น สะสม รวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การ และพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผน เกิดการยอมรับร่วมกันและนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สืบทอดจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละองค์การ
4. สมดุลชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง เกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์การ ครอบครัว และตนเอง

5. ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) หมายถึง การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การมีบุตร ระดับการศึกษา อายุงาน ตัวแปรต้น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรต้นกลาง ได้แก่ ตัวแปรความสุขชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 95 คน ใช้เวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม (พรณิภา สืบสุข, 2548: เสาวรส ประเทืองชัยศรี, 2552)

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน Manion (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยที่พนักงานมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน โดยรับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงานนั้น

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ในการทำงานในทิศทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากบุคคลที่ร่วมงาน โดยบุคคลที่ร่วมงานจะรับรู้ถึงความพยายามที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้ปฏิบัติและ

ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ต่อความเอาใจใส่ การได้รับความรัก ได้รับการยกย่อง และความเคารพนับถือ การเห็นคุณค่าและการได้รับความช่วยเหลือ ประคับประคองจากบุคคลในสังคมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ แรงงาน การบริการ และการให้ข้อมูล ซึ่งบุคคลรับรู้จากบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมอาจได้รับจากคู่สมรส สมาชิกของครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน (ปิยนาด นวลละออง, 2555; ไพศาล ไต้มวงค์, 2555) โดยแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม ของ House (1981) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ลักษณะ คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ การได้รับความรักและความไว้วางใจ
2. การสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของและบริการ (Instrumental Support) เป็นการช่วยเหลือบุคคลโดยตรงกับความต้องการในเรื่องเกี่ยวกับงาน คอยให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของเงิน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ และแรงงาน
3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) การช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติ หรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เช่น การตักเตือน การให้คำปรึกษา การให้ความรู้และข้อเสนอแนะต่าง ๆ
4. การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า (Appraisal Support) การช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลมีการประเมินเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นในสังคมเพื่อให้เกิดความเข้าใจว่ามีผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันที่ตนเองสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำให้ทราบว่าการกระทำของตนเองอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่สังคมนั้นกำหนดหรือไม่ เช่น การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การเห็นพ้อง และการยอมรับพฤติกรรมผู้อื่น เพื่อนำไปใช้ประเมินตนเองซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อ รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่บุคลากรในองค์การได้ร่วมกันคิดค้น สะสม รวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การและพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผน รูปแบบพฤติกรรม เกิดการยอมรับร่วมกัน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของคนในองค์การ และนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ อันส่งผลให้วัฒนธรรมของแต่ละองค์การแตกต่างกัน (ณัฐรัฐนิชา อรุณเลิศศรี, 2553; มัณฑนา อ่อนน้อม, 2558)

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ และวิธีการทำงานที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ ที่องค์การใช้ในภารกิจ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าองค์การเป็นไปในทิศทางใดเพื่อสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพหรือด้านความสอดคล้องกัน (Consistency Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อและวิธีการทำงานที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยมหลัก มีการกำหนดแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมีความเห็นเหมือนกันและมีความร่วมมือประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เหมือนกันได้ดี

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ และวิธีการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องและมีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ด้วยตนเองในการเข้าร่วมประชุมและการวางแผนสนับสนุน มีการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ ความสามารถ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

4. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ และวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการพัฒนากระบวนการในการทำงาน สร้างความเปลี่ยนแปลง มีวิธีการทำงานที่ตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นการนำข้อมูลจากลูกค้าหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงการบริหารงาน และนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรม มีการให้ความสำคัญในการสรุปรายงานและนำมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การโดยองค์การมีโอกาสนี้จะอยู่รอด เติบโต และมีการพัฒนาขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตในการทำงาน

สมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยมีเวลาร่วมทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง เกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์การ ครอบครัวยุค และตนเอง (ณัฐฐนิชา อรุณเลิศศรีศรี, 2553; เบญจภรณ์ ศรีแสงแก้ว, 2560)

แนวคิดสมดุลชีวิตการทำงานของ Greenhaus et al. (2003 อ้างถึงใน กุณฑลชี เพียรทอง และคณะ, 2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมดุลชีวิตและการทำงานคือ การที่แต่ละคนให้ความผูกพัน ความพึงพอใจในบทบาทของงานและบทบาทของครอบครัวเท่า ๆ กัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม

2. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจหรือด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือ ความยินดี เต็มใจของบุคคลในการทำกิจกรรมหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับในการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลิตา แดงนาวา และ ยกสมณ เจ๊ะเฮง (2567) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยพนักงานมีความ

ยืดหยุ่นและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

อานนท์ เกลี้ยงเกลา และ นิภา นุริทัตน์ (2565) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิต และการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในกลุ่มบริษัท ABC จำกัด (มหาชน) พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อสมดุลชีวิต และการทำงานทั้งด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน เฉพาะด้านเวลาและด้านความพึงพอใจ ในขณะที่ภาระงานที่มากขึ้นและเกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ส่งผลด้านลบต่อสมดุลเวลาเพียงด้านเดียวเท่านั้น

กุลธีรา ทองใหญ่ และคณะ (2556) ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร: บทบาทของตัวแปรคั่นกลาง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากทีม การสนับสนุนจากครอบครัว และสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต หากพนักงานสามารถบริหารจัดการการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

อังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม และ การสนับสนุนทางสังคมด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่าส่งผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

วรรณิศา เชื้อชินวงศ์ และ ปานตา อภิรักษ์นภานนท์ (2568) ศึกษาความสัมพันธ์สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการสนับสนุนขององค์กรต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร พบว่า สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกอร ธรรมแสง และคณะ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานของนักกีฬาอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และสมดุลชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 22

อรจิรา เนียมนาค และ วชิระ เวชประสิทธิ์ (2568) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

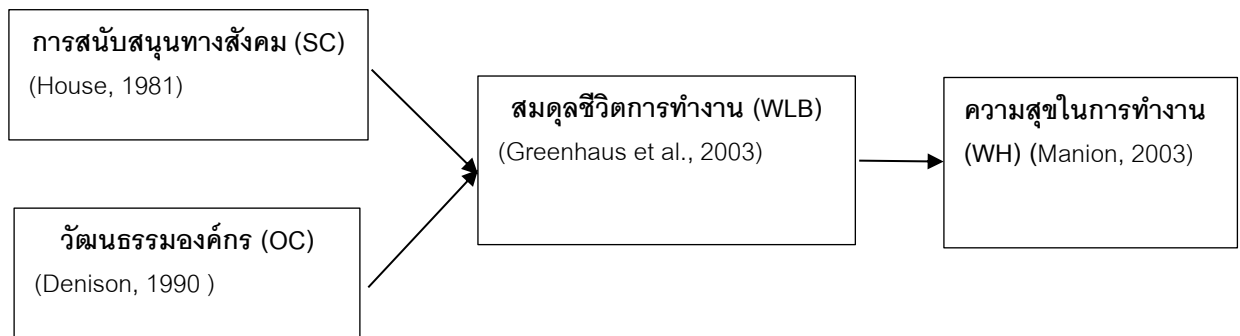
สมมติฐานที่ 1 ประกอบด้วย 2 สมมติฐานย่อย H1.1: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน H1.2: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ประกอบด้วย 5 สมมติฐานย่อย H2.1: การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน H2.2: วัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน H2.3: สมดุลชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน H2.4: สมดุลชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางใน

การรับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคมส่งไปหาความสุขในการทำงานและเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่ส่งเสริมให้เกิดอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน H2.5: สมดุลชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในการรับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรส่งไปหาความสุขในการทำงาน และเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่ส่งเสริมให้เกิดอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

การรวบรวมข้อมูลทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรม ตลอดจนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม โดยประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่งจำนวน 95 คน สอดคล้องกับการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมตามการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ของ Hair et al. (2010 อ้างถึงใน รณกร สุภจินต์, 2567) ที่กล่าวว่า จำนวนที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ SEM อยู่ระหว่าง 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 4 ตัวแปรขนาดจึงเท่ากับ 40 – 80 คน ดังนั้น วิจัยนี้จึงมีจำนวนครอบคลุมเกณฑ์ดังกล่าว คือมีจำนวน 95 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 17 ข้อ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมจำนวน 17 ข้อ ปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานจำนวน 12 ข้อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าเฉลี่ยรายข้อที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกันจำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความ

เชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.63-0.91 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถามมีความสอดคล้องกันดี จึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

บรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของสุทนต์ ศรีไสย์ (2551) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการทดสอบ ANOVA (Analysis of Variance) การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ไม่เกิน 0.8 (Hair et al., 1995)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling : SEM) พิจารณาจากค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ หรือ $p > 0.05$ (Joreskog & Sorbom, 1985 อ้างถึงใน ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ และ จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์, 2566), ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 2 (Byrne, 1998 อ้างถึงใน รณกร สุภจินต์, 2567) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI), มากกว่า 0.90 และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มากกว่า 0.90 (Schumacker & Lomax, 2010 อ้างถึงใน รณกร สุภจินต์, 2567) , ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) น้อยกว่า 0.05 (Schumacker & Lomax, 2010 อ้างถึงใน รณกร สุภจินต์, 2567) และค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual : RMR) น้อยกว่า 0.05 (Joreskog & Sorbom, 1985 อ้างถึงใน ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ และ จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์, 2566) มีค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (CFI) มากกว่า 0.95 สอดคล้องกับเกณฑ์ของ Kline (2011 อ้างถึงใน รณกร สุภจินต์, 2567)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ประกอบด้วยผลการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

1.1) ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 49 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 40 สมรสร้อยละ 50 รายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือนร้อยละ 27 จำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-5 คน ร้อยละ 53 ไม่มีบุตรร้อยละ 60 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 100 อายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 38

1.2) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัย

การศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.05 S.D. = 0.331) รองลงมาคือ สมดุลชีวิตการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.00 S.D. = 0.406) วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 3.93 S.D. = 0.400) และการสนับสนุนทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.84 S.D. = 0.404) และค่าความเบี่ยงเบนระหว่าง -0.648 ถึง -0.920 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.539 ถึง 1.424 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

ตาราง 1 การเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

		สมดุลของชีวิตในการทำงาน (WLB)		ความสุขในการทำงาน (WH)	
	ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	F	$\bar{X}$	F
เพศ	ชาย	4.01	0.033	4.04	2.279
	หญิง	4.00		4.03	
	LGBTQ+	3.94		4.44	
สถานภาพสมรส	โสด	4.101	1.530	4.101	1.526
	สมรส	3.998		3.998	

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

	ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	t	$\bar{X}$	t
การมีบุตร	มีบุตร	4.03	-0.493	4.03	-0.493
	ไม่มีบุตร	4.06		4.06	
รายได้ต่อเดือน	10,001 – 15,000	3.82	1.385	4.06	1.957
	15,001 – 25,000	4.02		4.19	
	25,001 – 35,000	4.09		4.09	
	35,001 – 45,000	3.87		3.84	
	45,001 – 55,000	4.10		4.01	
	55,001 – 65,000	4.01		4.03	
	มากกว่า 65,000 บาทขึ้นไป	3.53		3.89	
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	3.148**	4.07	1.683
	26-30 ปี	4.21		4.18	
	31-35 ปี	4.21		4.19	
	36-40 ปี	3.99		3.93	
	41-45 ปี	3.87		3.86	
	46-50 ปี	4.08		4.02	
	51-55 ปี	4.00		4.03	
	56 ปีขึ้นไป	3.53		3.89	
สมาชิกในครอบครัว	1 คน	4.05	0.196	3.94	0.294
	2 คน	4.07		4.04	
	3-5 คน	3.97		4.04	
	6-8 คน	4.02		4.08	
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.77	0.929	4.01	1.529
	1-5 ปี	3.99		4.09	
	6-10 ปี	4.09		4.11	
	11-15 ปี	3.96		3.89	
	15 ปีขึ้นไป	3.90		3.95	

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัย พบว่า อายุต่างกัน มีสมมติชีวิตการทำงานแตกต่างกัน (นัยสำคัญ 0.01) จากการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุ 26-30 ปี มีสมมติชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มากกว่ากลุ่มอายุ 41-45 ปี และมากกว่ากลุ่มอายุ 56 ปีขึ้นไป ส่วนตัวแปร เพศ สมาชิกในครอบครัว อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส การมีบุตร ที่ต่างกัน มีสมมติชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นตัวแปร เพศ อายุ สมาชิกในครอบครัว อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส การมีบุตร ที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบไปด้วยการตรวจสอบ

3.1) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง

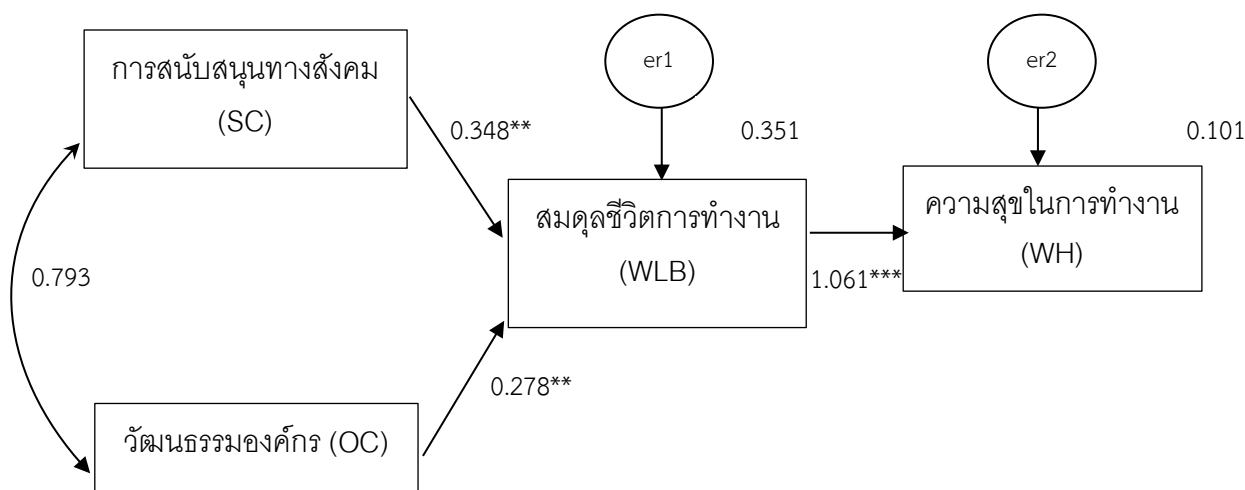
ในการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวในโมเดลมีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.552 ถึง 0.793 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.8 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) (Hair et al., 1995) ดังนั้นตัวแปรจึงมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

3.2) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นก่อนปรับแก้ พบว่า โมเดลยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบมีค่า $P = 0.000$, ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 19.778, ที่องศาอิสระ(df) = 2, $\chi^2/df = 9.889$, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.913, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.567, ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.904, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.308, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.015

หลังปรับแก้โมเดลเชิงสาเหตุ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $P = 0.918$, ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 0.011, ที่องศาอิสระ(df) = 1, $\chi^2/df = 0.011$, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 1.000, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.999, ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 1.000, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.000, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.000

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง แสดงดังภาพ 2



$P = 0.918$ Chi-Square = 0.011, $df = 1$

GFI = 1.000, AGFI = 0.999, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.000

ภาพ 2 โมเดลเส้นทางความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

จากภาพ 2 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานผ่านสมดุลชีวิตการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (SC) และ วัฒนธรรมการทำงาน (OC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) ได้ร้อยละ 35.1 นอกจากนั้นเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดย ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (SC) มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) ($DE=0.348$) และ ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน (OC) มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) ($DE=0.278$)

ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (SC) วัฒนธรรมการทำงาน (OC) และ สมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงาน (WH) ได้ร้อยละ 10.1 นอกจากนั้นเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยตัวแปรสมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน (WH) ($DE=1.061$) ส่วนตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (SC) มีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน (WH) ($IE=0.369$) และ ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน (OC) มีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน (WH) ($IE=0.295$)

ส่วนผลการพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1-2.4 มีเส้นทางอิทธิพลที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังตาราง 4

ตาราง 3 แสดงค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect : TE)

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	สมดุลชีวิตการทำงาน (WLB)			ความสุขในการทำงาน (WH)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การสนับสนุนทางสังคม (SC)	0.348**	-	0.348**	-	0.369**	0.369**
วัฒนธรรมองค์กร (OC)	0.278**	-	0.278**	-	0.295**	0.295**
สมดุลชีวิตการทำงาน (WLB)	-	-	-	1.061***	-	1.061***
ค่าความผันแปร (R ²)	0.351			0.101		
ค่าสถิติ P= 0.918, χ^2/df = 0.011, GFI = 1.000, AGFI = 0.999, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.000						

หมายเหตุ :

- *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Square Multiple Correlation)

ตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย		Standardized: B	b	S.E.	C.R.	P-value	Mediator
DE							
H2.1	SC → WLB	0.348	0.350	0.111	3.159	0.002**	
H2.2	OC → WLB	0.278	0.332	0.130	2.559	0.010**	
H2.3	WLB → WH	1.061	0.864	0.134	6.431	0.000***	
IE							
H2.4	SC → WLB → WH	0.369				0.000***	Partial
H2.5	OC → WLB → WH	0.295				0.000***	Partial

หมายเหตุ :

- *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- SC = การสนับสนุนทางสังคม OC = วัฒนธรรมการทำงาน WLB = สมดุลชีวิตการทำงาน WH = ความสุขในการทำงาน

จากตาราง 3 การสนับสนุนทางสังคม (SC) ส่งผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และวัฒนธรรมองค์กร (OC) ส่งผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ สมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) ยังส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน (WH) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ตัวแปรสมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในการรับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคม (SC) ส่งไปหาความสุขในการทำงาน (WH) นอกจากนี้ตัวแปร สมดุลชีวิตการทำงาน (WLB) ยังเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในการรับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร (OC) ส่งไปหาความสุขในการทำงาน (WH)

สรุปและอภิปรายผล

สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประกอบด้วย 2 สมมติฐานย่อย ได้แก่

H1.1: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีเพียงที่อายุต่างกันที่มีสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีสมรรถนะชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มากกว่ากลุ่มอายุ 41-45 ปี และมากกว่ากลุ่มอายุ 56 ปีขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มอายุ 26-30 ปี เป็นช่วงที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี และยังไม่มีการะงานมากเท่ากลุ่มอายุที่ทำงานนานกว่า จนทำให้สมรรถนะชีวิตการทำงานลดน้อยลง ประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอังคณา ธนาภาพพันธุ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565) ที่พบว่า เพศ รายได้ ต่างกันมีสมรรถนะชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุที่ต่างกัน มีสมรรถนะชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน เนื่องจากบริบทองค์กรมีความแตกต่างกัน

H1.2 : ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่าง ผลการวิจัยพบว่าตัวแปร เพศ อายุ สมาชิกในครอบครัว อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส การมีบุตร ที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความสุขในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ สอดคล้องกับวรรณิศา เชื้อชินวงศ์ และ ปานตา อภิรักษ์นภานนท์ (2568) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานขึ้นอยู่กับ สมรรถนะชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ประกอบด้วย 5 สมมติฐานย่อย ได้แก่

H2.1: การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจะทำให้พนักงานมีสมรรถนะชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้พนักงานมีสมรรถนะชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ อานนท์ เกลี้ยงเกลา และ นิภา นริทัตน์ (2565) ซึ่งกล่าวว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จะส่งผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานทั้งด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ เพราะหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว

H2.2: วัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีสมรรถนะชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำให้พนักงานจัดสรรเวลาในการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวความคิดของ อังคณา ธนาภาพพันธุ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะชีวิตการทำงาน

H2.3: สมรรถนะชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การที่พนักงานมีสมรรถนะชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่สามารถบริหารจัดการชีวิตตนเองและครอบครัว รวมทั้งบริหารเวลาการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม จะทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวความคิดที่ กนกอร ธรรมแสง และคณะ (2565) กล่าวว่า การมีสมรรถนะชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

H2.4: สมรรถนะชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในการรับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคมส่งไปหาความสุขในการทำงาน และเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่ส่งเสริมให้เกิดอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจะทำให้พนักงานมีสมรรถนะชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน

จะทำให้พนักงานสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลทำให้ได้รับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ (2556) ที่กล่าวว่า หากพนักงานสามารถบริหารจัดการการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

H2.5 : สมดุลชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรคั่นกลางในการรับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร ส่งไปหาความสุขในการทำงาน และเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่ส่งเสริมให้เกิดอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีจะช่วยให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นับว่าสอดคล้องกับแนวความคิดของ อรจิรา เนียมนาค และ วัชร เวชประสิทธิ์ (2568) ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สมดุลชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และวัฒนธรรมในองค์กร ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรควรเพิ่ม 1) สมดุลชีวิตการทำงาน โดยให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว สามารถบริหารเวลาได้ตามแผนโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน สามารถปรับเวลาการทำงานเพื่อจัดการเรื่องส่วนตัวได้ รวมถึงมีเวลาทำงานอดิเรกหลังเลิกงาน นอกจากนี้ ยังสามารถทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผนการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจกับงานที่ได้รับ และพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป 2) การสนับสนุนทางสังคมมีผลทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย โดยองค์กรสามารถสนับสนุนให้พนักงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว การรับมือกับปัญหา นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้ข้อมูลข่าวสารสำหรับการนำมาแก้ปัญหา และประกอบการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานพัฒนางานของตนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง มีผลทำให้พนักงานมีความสุข รู้ว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกเพลิดเพลิน และรักในงานที่ทำ 3) การเพิ่มวัฒนธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีผลทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุข ดังนั้นผู้นำองค์กรควรทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทาง และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร โดยมีโอกาสได้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ในการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมให้พนักงานมีค่านิยมที่ดีร่วมกันในการทำงาน อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนในการกำหนดแผนงานและวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีประชุมระหว่างหน่วยงานในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานนั้น จะทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น สามารถบริหารเวลาทำงาน และมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เพราะรู้สึกที่ตนเองเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่า ภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกเพลิดเพลิน และรักในงานที่ทำ

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อขยายผลจากการวิจัยครั้งนี้ และเพิ่มความหลากหลายของข้อมูลเชิงลึก การศึกษาในอนาคต นักวิจัยควรพิจารณาประเด็นดังนี้ 1) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างองค์การเอกชนและองค์การรัฐบาลว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานที่เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร 2) ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น 3) ศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากความสุขในการทำงาน อาทิ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการทำงาน เพื่อให้สามารถขยายขอบเขตของการศึกษา และเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ธรรมแสง, นฤพนธ์ วงศ์จิตรวัชร, เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, และ ธรรมนันท์ก้า แจ่มสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ*, 48(2), 145-156. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/tahper/article/view/206540/175559>
- กฤษณ์ชิลี เพียรทอง, กชพงศ์ สารการ, และ รสวลีย์ อักษรวงศ์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 31(2), 109-119. <http://www.105157-Article%20Text-266806-1-10-20171208.pdf>
- กุลธีรา ทองใหญ่, นิภา อุทิศสุชาติ, ไพศาล ฤทธิกุล, และ วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์. (2565). ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร: บทบาทของตัวแปรกึ่งกลางความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. *วารสารนักบริหาร*, 42(1), 127-144. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/executivejournal/article/view/254709>
- ชลิตา แดงนาวา, และ ยกสมณ เจ๊ะเฮง. (2567). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารช่อพะยอม*, 35(2), 144-164. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejChophayom/article/view/275337/177795>
- ณัฐธิดา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์, และ จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารราชภัฏ*, 17(50), 343-360. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/262490/177559>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์.
- เบญจภรณ์ ศรีแสงแก้ว. (2560). สุขภาวะทางจิตและสมดุลชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). การวิจัยการตลาด. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยนารถ นวลละออง. (2555). การสนับสนุนทางสังคมกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรธินา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล ไ้ม่วงศ์. (2555). การศึกษาสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัทนา อ่อนน้อม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รณกร สุภจินต์. (2567). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความล้มเหลวด้านการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 44(4), 71–90.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/utccjournalhs/article/view/276622/186679>
- วรรณิศา เชื้อชินวงศ์, และ ปานตา อภิรักษ์นภานนท์. (2568). ความสัมพันธ์สมรรถนะชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและการสนับสนุนขององค์กรต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร. วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ, 11(1), 61–72.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/slc/article/view/274559/187802>
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวรส ประเทืองชัยศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 13. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรจิรา เนียมมณี, และ วัชร เวชประสิทธิ์. (2568). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารการจัดการและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 12(1), 309–321.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/286455/190083>
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมรรถนะชีวิตการทำงานบุคลากรครูสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(1), 35–52.
- อานนท์ เกลี้ยงเกล้า, และ นิภา นุริทนต์. (2565). ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมภายในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะชีวิตและการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปริโตรเคมีในกลุ่มบริษัท ABC จำกัด (มหาชน). วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจเพื่อการประยุกต์, 18(1), 25–38.
<https://so15.tci-thaijo.org/index.php/bae/article/view/410>
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Pearson: New York.

- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Massachusetts: Addison - Wesley.
- Manion. J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14665830/>