

**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

In this research investigation, the researchers examine 1) personal factors, the level of social support, organizational culture, work life balance, and work happiness of the employees at a savings cooperative; compare 2) work life balance and work happiness classified by demographic factors; examine 3) the compatibility of the causal model of factors affecting work happiness with the empirical data; analyze 4) the path of the factors affecting work happiness of the employees under study; and investigate 5) the direct and indirect influences of the factors affecting work happiness of the employees under investigation.

The target population consisted of ninety-five employees working at a savings cooperative. A questionnaire was employed as the instrument to collect data. Data were analyzed using descriptive statistics, independent samples t-test, an analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and the structural equation model.

Findings are as follows. 1) The employees' opinions towards work happiness were at a high level. 2) Differences in age exhibited differences in work life balance. 3) The developed model was consistent with the empirical data. 4) Social support and the organizational culture affected work happiness through work life balance. 5) The model consisted of the variable with direct influence on work happiness, i.e., the factors of work life balance and the variables with indirect influence on work happiness, namely the factor of social support and the factor of organizational culture which affected work happiness through the factor of 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 โดย

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว จะส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานมากขึ้น (ปิยนถ นวลละออง, 2555)

นอกจากนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงาน Gordon (1999 อ้างถึงใน มัณฑนา อ่อนน้อม, 2558) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานและบริหารเวลาหลังเลิกงานไปทำกิจกรรมอื่นได้ โดยจะทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (ณัฐธิดา อรุณเลิศศรีศรี, 2553) งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร 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 รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ร่วมกันคิดค้น สะสม รวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร และพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผน เกิดการยอมรับร่วมกันและนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สืบทอดจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละองค์กร
4. สมดุลชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันใน

ครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง เกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์กร 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 ตัวแปรความสมดุลชีวิตในการทำงาน 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 เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคคลากรต่าง ๆ

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

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

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากบุคคลที่ร่วมงาน โดยบุคคลที่ร่วมงานจะได้รับรู้ถึงความพยายามที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้ปฏิบัติและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 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 แยมวงศ์, 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 (ณัฐฐนิชา อรุณเลิศศรี, 2553; มัณฑนา อ่อนน้อม, 2558)

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ และวิธีการทำงานที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ ที่องค์การใช้ในภารกิจ มีการกำหนด

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรเป็นไปในทิศทางใดเพื่อสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

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

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ และวิธีการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและมีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ 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 (ณัฐฐิติชา อรุณเลิศศรี, 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 จังหวัด

สุราษฎร์ธานี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยพนักงานมีความยืดหยุ่นและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนไป

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

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

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

วรรณิศา เชื้อชินวงศ์ และ ปานตา อภิรักษ์นภานนท์ (2568) ศึกษาความสัมพันธ์สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการสนับสนุนขององค์กรต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมนทลรอบกรุงเทพมหานคร พบว่า สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมนทลรอบกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกอร ธรรมแสง และคณะ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานของนักกีฬาอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และสมดุลชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 22

อรจิรา เนียมนาค และ วชิระ เวชประสิทธิ์ (2568) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

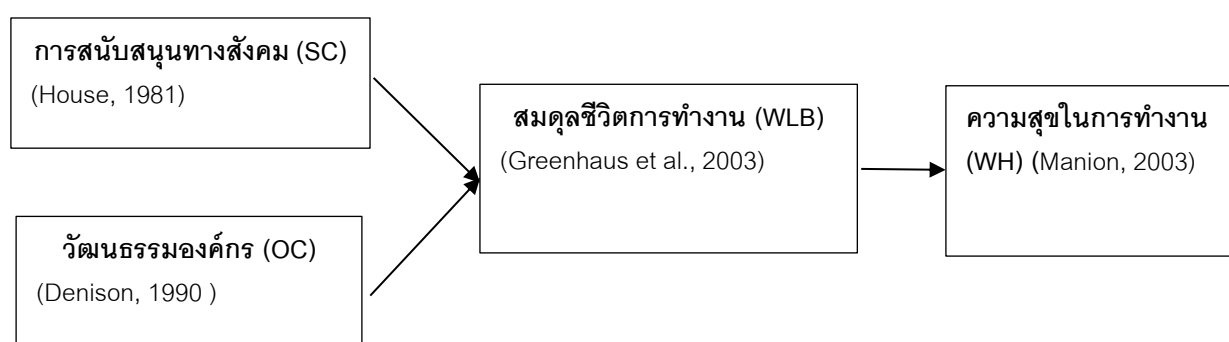
สมมติฐานที่ 1 ประกอบด้วย 2 สมมติฐานย่อย H1.1: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานที่แตกต่าง H1.2: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ประกอบด้วย 5 สมมติฐานย่อย H2.1: การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน H2.2: วัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตการทำงาน H2.3: สมดุล

ชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน H2.4: สมดุลชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในการรับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคมส่งไปหาความสุขในการทำงานและเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่ส่งเสริมให้เกิดอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน H2.5: สมดุลชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในการรับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรส่งไปหาความสุขในการทำงาน และเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วนที่ส่งเสริมให้เกิดอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนวรรณกรรม 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 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของสุทธนู 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

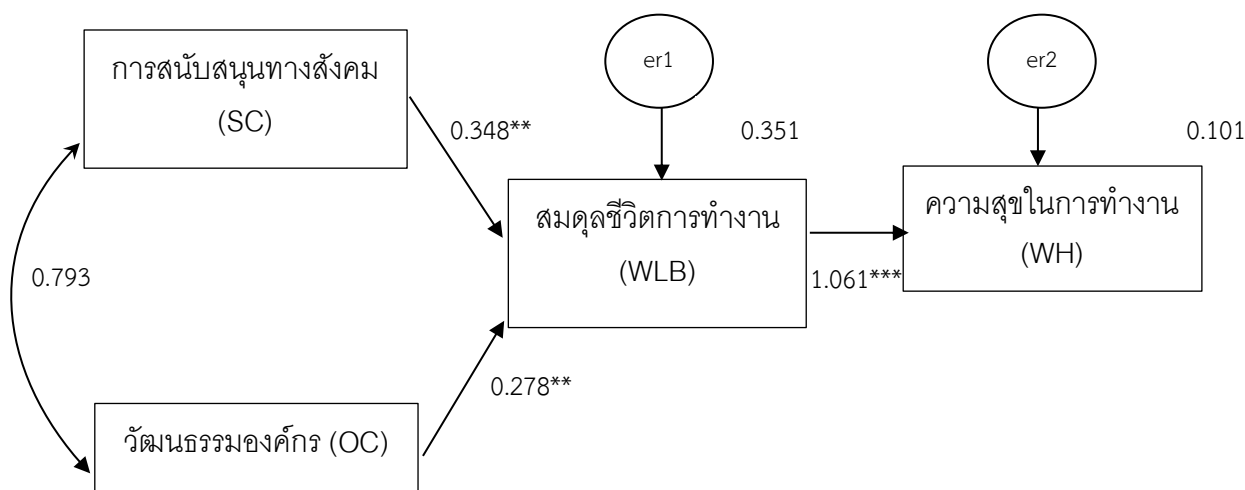
ในการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวในโมเดลมีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.552 ถึง 0.793 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.8 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร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

3.2) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นก่อนปรับแก้ พบว่า โมเดลยังไม่มี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 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 :

- 1) *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 2) R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (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 :

- 1) *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 2) 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 ธนานุภาพพันธุ์ 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 ธนานุภาพพันธุ์ 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 ยกสมน เจ๊ะเฮง. (2567). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารช่อพะยอม*, 35(2), 144-164. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejChophayom/article/view/275337/177795>
- ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน: 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). สุขภาวะทางจิตและสมดุลชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในวิทยาลัยเทคนิค 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 แยมวงศ์. (2555). การศึกษาสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัทนา อ่อนน้อม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รณกร สุจินต์. (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/>