



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

The Factors Affecting Happiness at Work of Staff in the Airports

of Thailand Public Company Limited

นิศากร โกศล

ชนกฤต สังข์เฉย

พิจิตร กมลโชติ

สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว โรงแรมและอีเวนต์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว โรงแรมและอีเวนต์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

มูลนิธิเด็กโสสะแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

Nisakorn Kosol

Thanakrit Sangchoey

Pijut Kamonchot

Master of Arts Program in Tourism, Hotel and Event Management, Faculty of Management Science Silpakorn University

Master of Arts Program in Tourism, Hotel and Event Management, Faculty of Management Science Silpakorn University

SOS Children's Villages Thailand

E-mail: nisakornkosol@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 กุมภาพันธ์ 2568; วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 31 มีนาคม 2568

Received: February 12, 2025; Revised: March 30, 2025; Accepted: March 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) 2) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และ 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 421 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 76.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าระดับความสุขในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้นในงาน และด้านที่มีค่าระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ความผูกพันในงาน รองลงมา คือ ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยความผูกพันในงานเป็นสิ่งที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและความรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน; ความสุขในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstracts

This research aims to study 1) The factors influencing job happiness among employees of Airports of Thailand Public Company Limited (AOT). 2) The level of job happiness among employees of Airports of Thailand Public Company Limited (AOT). And 3) The causal factors affecting job happiness among employees of Airports of Thailand Public Company Limited (AOT). The research sample consists of 421 employees of Airports of Thailand Public Company Limited who have been working at Don Mueang Airport for at least one year. A questionnaire was used for data collection. The data analysis employed descriptive statistics, inferential statistics, and structural equation modeling.

The research findings revealed that: 1) The factors influencing job happiness among AOT employees were found to be at a high level overall. 2) The overall level of job happiness among AOT employees was found to be 76.66%. When considering specific aspects, job satisfaction had the highest level of job happiness, followed by job enthusiasm, while job enjoyment had the lowest level of job happiness. 3) The most influential causal factor affecting job happiness among AOT employees was job engagement, followed by work-life balance and work environment. Job engagement was found to be a key driver of employee dedication and motivation to create valuable work. This finding aligns with the study by Manion (2023), which found that job perception positively correlates with job happiness at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Factors Affecting Happiness at Work; Happiness at Work; Effectiveness in Work

บทนำ

นับตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โลกได้หมุนเวียนเปลี่ยนไปมากมาย เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งนับเป็นพัฒนาการที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ พิจารณาได้ 5 มิติ กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมประชากร การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ จากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้ส่งผลกระทบเฉพาะสุขภาพเท่านั้น ยังก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม

องค์การสหประชาชาติ (United Nations หรือ UN) ตระหนักถึงความสุขซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเพื่อเรียกร้องให้นานาประเทศผลักดันนโยบายสาธารณะที่สามารถเพิ่มความสุขให้กับประชาชนในประเทศ โดยเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2555 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติมีมติประกาศให้ทุกวันที่ 20 มีนาคมของทุกปีเป็นวันความสุขสากล (International Day of Happiness) (แพรวพรรณ ศิริเลิศ, 2566) นอกจากนี้ เครือข่ายวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Solutions Network) ขององค์การสหประชาชาติ ได้รายงานผลการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก ในรายงานความสุขประจำปี 2566 (World Happiness report 2023) จากผลการสำรวจของ Gallup World Poll ได้สำรวจระดับความสุขของประชากรใน 137 ประเทศทั่วโลก พบว่า ประเทศฟินแลนด์ถูกจัดให้เป็นประเทศที่มี

ความสุขที่สุดในโลกครองอันดับต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 6 ส่วนประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในอันดับที่ 60 จาก 137 ประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก (John F. Helliwell, 2023)

มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะมีความสุขทั้งในชีวิต ครอบครัว และการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานต้องใช้เวลามากกว่าหนึ่งวันในสามของแต่ละวัน ถือได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง หากสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก็จะกระตุ้นให้เกิดภาวะอารมณ์ทางบวกที่ส่งผลให้รู้สึกอยากไปทำงาน จากข้อมูลของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (สทร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564) ที่ได้สำรวจคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,280 คน พบว่า ร้อยละ 12 ของคนวัยทำงานอยู่ในภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) และร้อยละ 57 ตกอยู่ในภาวะความเสี่ยงสูง ซึ่งกลุ่มคน Generation Z เป็นกลุ่มที่อยู่ในภาวะหมดไฟมากที่สุดถึงร้อยละ 17 รองลงมาคือกลุ่ม Generation Y ร้อยละ 13 และกลุ่ม Baby Boomer ร้อยละ 7 จากผลสำรวจนี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่าสภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้ปัจจุบันกระแสการสร้างความสุขในการทำงานเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในประเทศไทย ทั้งองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงหันมาให้ความสำคัญกับการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่พัฒนาอย่างยั่งยืนหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2564)

โดยหลังจากหลายประเทศเริ่มประกาศการผ่อนคลายมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดและจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศ ส่งผลให้ปริมาณเที่ยวบินขนส่งผู้โดยสารระหว่างประเทศและจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางระหว่างประเทศมายังท่าอากาศยานดอนเมืองในปี 2566 มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดดเมื่อเทียบกับปี 2565 โดยมีเที่ยวบินขนส่งระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นถึง 442.10% และจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นถึง 643.76% (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2566) และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยบวกต่อธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวของไทย เช่น ธุรกิจสายการบิน โรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจบริหารจัดการท่าอากาศยาน ซึ่งท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นท่าอากาศยานนานาชาติส่วนกลางที่รองรับสายการบินต้นทุนต่ำ (Low Cost Carriers) โดยมีสายการบินให้บริการแบบประจำทั้งหมด 9 สายการบิน และได้รับการจัดอันดับจาก CAPA Centre for Aviation (CAPA) ให้เป็นท่าอากาศยานที่ผู้โดยสารสายการบินต้นทุนต่ำมาใช้บริการมากที่สุดในโลก (ท่าอากาศยานดอนเมือง, 2566) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เองอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้เอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจและบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าบริษัทสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ เพื่อเป็นแนวทางต่อบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) นำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งยังเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดต่อไปในอนาคต

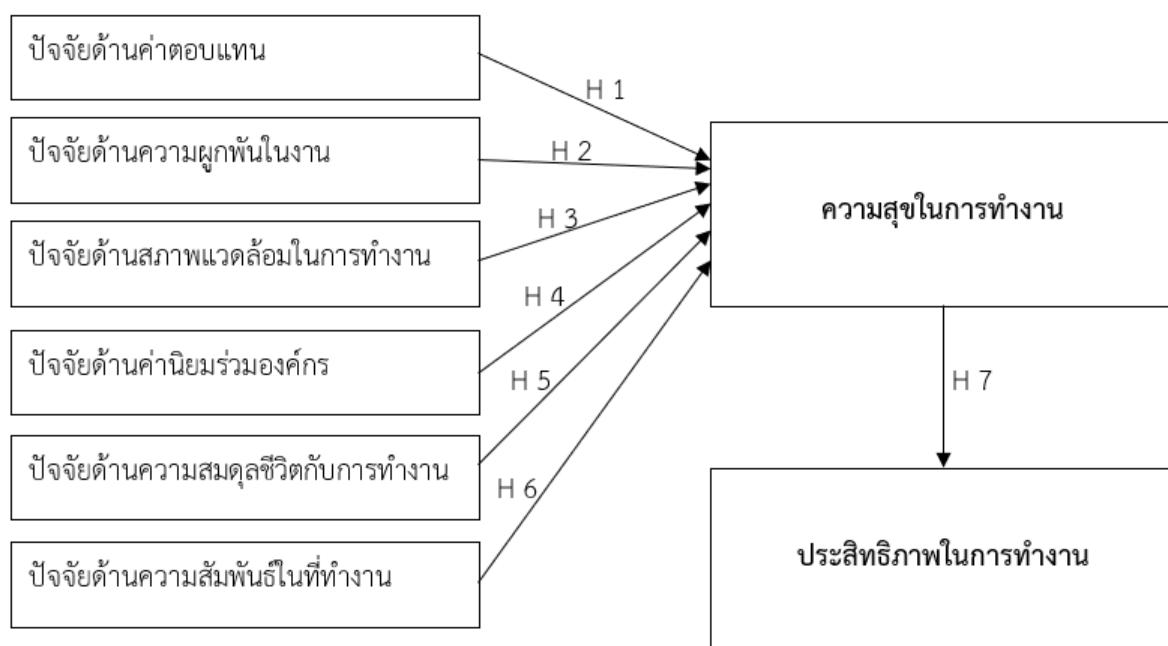
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 1,404 คน (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 0.05 และค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 311 คน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดและเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง

อีกร้อยละ 45 รวมจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 450 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 450 ชุด ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 421 ชุด

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในส่วนต่าง ๆ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง เงินเดือน อายุงาน ส่วนงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 6 ด้าน โดยใช้การวัดผลข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวัดผลข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวัดผลข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยศึกษารายละเอียดของแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตรงกับกรอบแนวคิดการวิจัย โดยได้ปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ นгу จ้าง ประเสริฐ (2560) พิชยดนย์ ชายมะ (2566) พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562) รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) และพัฒนาแบบสอบถามของ ญัฐวิณ ฉายสุวรรณ (2564) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (1990) และพัฒนาแบบสอบถามของ ธิญญารัตน์ สาริกา (2566) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน จากแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman (1953)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง เที่ยงตรงของข้อคำถาม เพื่อตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงนำไปใช้ได้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.87

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) หรือครอนบาคแอลฟา (Cronbach alpha) (สิน พันธุ์พินิจ, 2553) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือครอนบาคแอลฟาเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งคำร้องเพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากสาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยประสานงานกับ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สนามบินดอนเมือง เพื่อดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถาม จำนวน 450 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ และดำเนินการติดตามแบบสอบถามจากผู้ประสานงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง เงินเดือน อายุ และส่วนงานที่สังกัด

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

3. การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการยืนยันสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) หลายตัวแปรร่วมกัน ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variable) และตัวแปรแฝง (Latent Variable)

3.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ GFI มากกว่า 0.90 AGFI ตั้งแต่ 0 – 1 RMSEA

ตั้งแต่ 0.05 – 0.08 CFI มากกว่า 0.90 และค่า RMR น้อยกว่า 0.05 (Hair Jr., 2010) รวมถึงการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 421 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คิดเป็นร้อยละ 49.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 27 – 44 ปี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ด้านระดับตำแหน่งส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 1 – 6 (ปฏิบัติการ) จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่มีส่วนงานที่สังกัด คือ ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.50	0.841	ปานกลาง	6
ด้านความผูกพันในงาน	4.06	0.691	มาก	2
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.66	0.757	มาก	5
ด้านค่านิยมองค์กร	4.05	0.637	มาก	3
ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	3.85	0.719	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.26	0.665	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	0.718	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.718) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.665) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.691) ด้านค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.637) ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.719) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.757) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.841) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	ค่าระดับความสุข	แปลผล	ลำดับ
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	74.89	มีความสุข	3
ด้านความพึงพอใจในงาน	78.59	มีความสุขมาก	1
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	76.52	มีความสุขมาก	2
รวม	76.66	มีความสุขมาก	

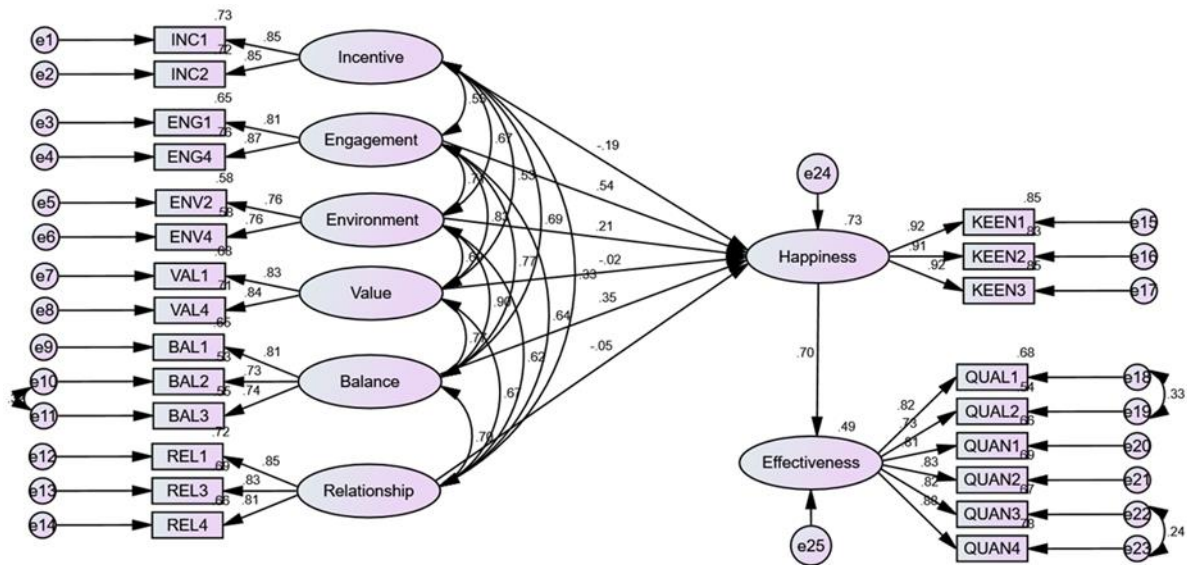
จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าระดับความสุขในการทำงานของของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 76.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าระดับความสุขในการทำงานสูงสุดเท่ากับร้อยละ 78.59 รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้นในงาน เท่ากับร้อยละ 76.52 และด้านที่มีค่าระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน เท่ากับร้อยละ 74.89 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ดัชนี	เกณฑ์วัด	ผลลัพธ์	ผลสรุป
ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI)	>0.90	0.900	ตรงเกณฑ์
ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	>0.80	0.865	ตรงเกณฑ์
ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI)	>0.90	0.927	ตรงเกณฑ์
ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI)	>0.90	0.952	ตรงเกณฑ์
ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคาดเคลื่อน (RMSEA)	0.05–0.08	0.064	ตรงเกณฑ์

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (INC) ด้านความผูกพันในงาน (ENG) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV) ด้านค่านิยมร่วมองค์กร (VAL) ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (BAL) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (REL) ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 554.690 df เท่ากับ 205 ซึ่งผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่า ดัชนีมีความสอดคล้อง และค่าสถิติทั้งหมด 5 ดัชนี ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้



แผนภาพที่ 2 แสดงเส้นทางการสัมพันธ์ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากแผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรต่าง ๆ ดังรูปที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.54 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.35 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.21 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม -0.02 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม -0.05 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม -0.19 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สูงที่สุด คือ ความสุขในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.70 รองลงมา คือ ด้านความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.38 ด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.25 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.15 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม -0.01 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม -0.04 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม -0.13

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 421 คน พบว่า ความต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายไม่มากนัก ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากกว่าครึ่งเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 27 – 44 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งอยู่ใน

ระดับปฏิบัติการมากกว่าครึ่งหนึ่ง ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งโดยมากมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่สังกัดงานฝ่าย อำนวยการท่าอากาศยานดอนเมือง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.665) เนื่องจากบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร โดยกำหนดให้พนักงานรวมทั้งผู้บริหารทุกคนต้อง เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และความเสมอภาคของบุคคลอย่างเคร่งครัด ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามจะ ถูกลงโทษตามความร้ายแรงและถือเป็นความผิดทางวินัย รวมทั้งการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการสาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของพนักงาน ด้วยเหตุนี้เองจึงก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานของ พนักงาน ส่งผลให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่า อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สูงที่สุด

3. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก คิดเป็นร้อยละ 76.7 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครวัฒน์ เมธีวีระ โยธิน และบุรณี กาญจนฉวีรักษ์ (2566) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการ ทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของ พนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 85.5 เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ด้าน ความพึงพอใจในงาน มีค่าระดับความสุขในการทำงานสูงสุดเท่ากับร้อยละ 78.59 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัท ท่า อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายบุคคล (Individual Development Plan) เนื่องจากมีการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และยังสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2565) ซึ่งจะทำให้พนักงานมีทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ทำ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ รวมถึงสามารถพัฒนาแนวคิดและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้อย่างหลากหลาย ส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้ทำ

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขใน การทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.54 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นตั้งใจและรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี อันเนื่องมาจากการให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานในทุกระดับให้มี ศักยภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีด ความสามารถของพนักงานให้มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบ พัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน และ

คุณลักษณะที่ดีในสมรรถนะ รวมถึงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2565) ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุดตามลำดับ ดังนั้น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อเอื้อต่อการเสริมสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีของพนักงาน รวมถึงการจัดการความสมดุลในการทำงานของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรกำหนดกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมกับพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสนามบินอื่น เช่น สนามบินสุวรรณภูมิ เป็นต้น เพื่อที่บริษัทฯ จะสามารถใช้ข้อมูลที่ศึกษาในการบริหารองค์กรได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการปรับเปลี่ยนตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามอื่น

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการสัมภาษณ์มาเป็นเครื่องมือในการวิจัยควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัย

2.4 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสนามบินต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

ฉัฐวิณ ฉายสุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร

ส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ท่าอากาศยานดอนเมือง. (2566). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2567 จาก: <https://donmueang.airportthai.co.th/about-us>

ธัญญรัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

นงู จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.



- นฤมล แสงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2565). **รายงานประจำปี 2565**. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2566). **สถิติขนส่งทางอากาศ ปีงบประมาณ 2566**.สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2567 จาก: <https://investor-th.airportthai.co.th/transport.html>
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พันชัย เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, & ณัฐนิชา มิ่งาม. (2562). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยดุสิต**, 15(2).
- พิชยคนย์ ชายมะ. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**.สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- แพรวพรรณ ศิริเลิศ. (2566). **ไทยขยับขึ้นอันดับที่ 60 จากการจัดอันดับของ World Happiness Report 2023** ฟินแลนด์ยังคงครองที่ 1 ‘ประเทศที่มีความสุขที่สุด’ 6 ปีซ้อน.สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2567 จาก: <https://www.sdgmovement.com/2023/03/21/world-happiness-report-2023/>
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). **Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2564). **HAPPY WORKPLACE คือ?**. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2567 จาก: <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/about/what-is-it>
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อัศวรัตน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิมงคล และบุรณี กาญจนถวัลย์. (2566). ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทย. **วารสารธรรมเพื่อชีวิต**, 29(3), 36-52.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). Pearson Education.
- Helliwell, J. F., Sachs, J. D., De Neve, J., Aknin, L. B., & Wang, S. (2023). **World happiness report 2023**. Sustainable Development Solutions Network. Retrieved from <http://worldhappiness.report/>.



- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652–659. <https://doi.org/10.1097/00005110-200312000-00008>.
- Petersen, E., & Plowman, E. G. (1953). Business organization and management. R. D. Irwin.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of Occupational Psychology**, 63(3), 193-210.