



ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุข  
ในการทำงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี\*

WORK AND FAMILY CONFLICT, PERCEPTIONS OF JOB CHARACTERISTICS AND  
JOY AT WORK OF THE WING 23 OFFICIALS OF THE ROYAL THAI AIR FORCE,  
UDONTHANI PROVINCE



ศิริมา ระห่งษ์, อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน

Sirima Rahong, Theeraphat Wongkumsin

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University Author

Corresponding Author E-mail: Sirima.r@ku.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการ 2. ศึกษาการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ 4. การรับรู้คุณลักษณะงาน กับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการกองบิน 23 จำนวน 232 คน โดยสุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test Least Significant Difference และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ระดับต่ำ การรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง 2. ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนและระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ที่อยู่อาศัยและหน่วยขึ้นตรงต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน 3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ



4. การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** ข้าราชการ; ความขัดแย้ง; คุณลักษณะงาน; ความสุขในการทำงาน

## Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of conflict between work and family. Perception of job characteristics and happiness at work of civil servants. 2. To study the comparison of happiness at work classified by different personal factors. 3. To study the relationship between conflict between work and family. and 4. To study perception of job characteristics. With happiness at work. The sample group consisted of 232 Wing 23 civil servants by random sampling. Data were collected using a questionnaire. And data were analyzed using statistical packages, including percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Least Significant Difference, (LSD) and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that 1. The government officials had low level of work and family conflict, moderate level of perceptions of job characteristics and high level of joy at work, 2. The government officials with different ranks had a statistically significant difference in joy at work at the .01 level, the government officials different monthly income had a statistically significant difference in joy at work at the .001 level, and the government officials with different age, marital status, residence and direct subordinate units had no difference in joy at work, 3. Work and family conflict were negatively correlated with joy at work at the statistically significant value of .001 level, and 4. Perceptions of job characteristics was positively correlated with joy at work at the statistically significant value at the .001 level.

**Keywords:** The Government Officials; Conflict; Job Characteristics; Joy at Work

## บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของคนไทยให้มีสุขภาวะที่ดี สร้างคนให้มีวินัย มีความรู้ มีทักษะ มีความคิด มีทัศนคติที่ดี เพื่อรับผิดชอบสังคม มีจริยธรรมคุณธรรม อีกทั้งยังมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลในแต่ละช่วงวัย รวมทั้งเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และสร้างคนให้ใช้

ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยจึงเป็นเป้าหมายให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะต้องมีหน้าที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ไม่ว่าจะสุขในเรื่องใดก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสุขในการทำงาน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564))

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่เป็นการสร้างกำลังใจให้บุคลากรผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะมีความตั้งใจสร้างสรรค์ผลงานนั้นให้ออกมาดีที่สุด โดยความสุขที่บุคลากรพึงมีตามองค์ประกอบของ Manion (2003) ซึ่งประกอบไปด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ความสุขในการทำงาน ส่วนหนึ่งคือมาจากความพึงพอใจในงานที่ตรงไปตามความต้องการของบุคลากร แต่อีกส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบให้การทำงานนั้นไม่เกิดความสุข คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ครอบครัว คือสถาบันที่เล็กที่สุด แต่มีความสำคัญที่สุด และหากครอบครัวกับงานไม่มีความสมดุลกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างงานกับครอบครัว ตามองค์ประกอบหลักที่ Greenhaus & Beutell (1985) กล่าวไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านเวลา ด้านความเครียด และด้านพฤติกรรม นอกจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแล้วในด้าน การรับรู้คุณลักษณะงาน ก็เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความคาดหวังไว้อย่างยิ่ง ซึ่งแน่นอนว่าทุกคนที่ทำงาน ได้รับมอบหมายงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในงานของตนเอง อยากที่จะให้คุณลักษณะของงานในหลาย ๆ ด้าน ตรงกับความพึงพอใจของตนเอง และเมื่อคุณลักษณะของงานตรงตามความต้องการที่บุคลากรต้องการ บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามองค์ประกอบของ Hackman & Oldham (1975) ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

กองบิน 23 ตั้งอยู่ที่ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ภารกิจหลักในการทำงานของกองบิน 23 คือ มีหน้าที่ปกป้องน่านฟ้าไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้าราชการกองบิน 23 มีส่วนสนับสนุนให้กองบินทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุภารกิจตามที่กองทัพอากาศต้องการ เช่น การฝึก Cope Tiger ซึ่งใช้พื้นที่ฝึก ณ กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา การฝึก Cobra Gold ใช้พื้นที่ฝึก ณ กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา การฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล ณ จังหวัดลพบุรี หรือการฝึก Air Thamail ณ ประเทศมาเลเซีย เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ด้วยภารกิจที่ที่ข้าราชการจะต้องปฏิบัติ ต้องเดินทางไปทำงานต่างจังหวัดและต่างประเทศเป็นเวลานาน ทำงานในหลายบทบาทหน้าที่ ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งเรื่องของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อีกทั้งยังทำงานภายใต้ภารกิจที่ท้าทาย มีความสำคัญกับหน่วยงาน ต้องเข้าใจการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้และลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้



คุณลักษณะงาน และการทำงานร่วมกับบุคลากรนอกหน่วยงาน การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รู้สึกภาคภูมิใจกับงาน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องความสุขในการทำงาน

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการรวมถึงการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงาน และการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งจากการศึกษาจะสามารถนำมาพัฒนาทำข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสุขภาวะที่ดีตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่มีหลักการสำคัญโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการ
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของข้าราชการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของข้าราชการ

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. รูปแบบของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 550 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรจากการคำนวณของ Yamane (1973) ได้จำนวน 232 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อประชากรให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยขึ้นตรง

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ที่อยู่อาศัย ระดับเงินเดือน ชัยยศ หน่วยขึ้นตรง และระยะเวลาการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เกณฑ์การให้คะแนนตอนที่ 2 3 และ 4 ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

|   |         |                 |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | จริงมากที่สุด   |
| 4 | หมายถึง | ค่อนข้างจริง    |
| 3 | หมายถึง | จริงปานกลาง     |
| 2 | หมายถึง | ค่อนข้างไม่จริง |
| 1 | หมายถึง | ไม่จริงเลย      |

สามารถแบ่งเกณฑ์คะแนนได้ดังนี้

|           |         |         |
|-----------|---------|---------|
| 1.00-2.33 | หมายถึง | ต่ำ     |
| 2.34-3.66 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 3.67-5.00 | หมายถึง | สูง     |

การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องเมื่อนับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ปรากฏว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 การคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มข้าราชการที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งได้ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .965

แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .917

แบบสอบถามคุณลักษณะงาน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .900

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยของหนังสือจากโครงการวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาคพิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงรองผู้บังคับการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนและรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม

4.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป



## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วยร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล ค่า T-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานที่แบ่งเป็น 2 กลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล ค่า F-Test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล และ LSD (Least Significant Difference) การเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยส่วนบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการ และการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการ และทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05

## ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและโดยรวม

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------|-----------|------|-------|
| ด้านเวลา                         | 1.36      | 0.58 | ต่ำ   |
| ด้านความเครียด                   | 1.42      | 0.57 | ต่ำ   |
| ด้านพฤติกรรม                     | 1.42      | 0.57 | ต่ำ   |
| โดยรวม                           | 1.40      | 0.57 | ต่ำ   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X}=1.40$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทุกด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านความเครียดและด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=1.42$ ) และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=1.36$ )

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณลักษณะงานของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและโดยรวม

| การรับรู้คุณลักษณะงาน     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|---------------------------|-----------|------|---------|
| ด้านความหลากหลายของทักษะ  | 3.53      | 0.55 | ปานกลาง |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน | 3.52      | 0.56 | ปานกลาง |
| ด้านความสำคัญของงาน       | 3.49      | 0.54 | ปานกลาง |

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณลักษณะงานของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและโดยรวม (ต่อ)

| การรับรู้คุณลักษณะงาน          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|--------------------------------|-----------|------|---------|
| ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 3.45      | 0.55 | ปานกลาง |
| ด้านผลป้อนกลับของงาน           | 3.49      | 0.53 | ปานกลาง |
| โดยรวม                         | 3.50      | 0.55 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.53$ ) รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X}=3.52$ ) รองลงมาคือด้านความสำคัญของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ( $\bar{X}=3.49$ ) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.45$ )

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกลุ่ม ตัวอย่าง จำแนกรายด้านและโดยรวม

| ความสุขในการทำงาน     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|-----------------------|-----------|------|-------|
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 4.70      | 0.48 | สูง   |
| ด้านความรักในงาน      | 4.62      | 0.53 | สูง   |
| ด้านความสำเร็จในงาน   | 4.60      | 0.53 | สูง   |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ  | 4.58      | 0.54 | สูง   |
| โดยรวม                | 4.62      | 0.52 | สูง   |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.62$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.70$ ) รองลงมาคือด้านความรักในงาน ( $\bar{X}=4.62$ ) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}=4.60$ ) และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ )

2. ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ที่อยู่อาศัย และหน่วยขึ้นตรงต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้าราชการที่มีระดับเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และข้าราชการที่ชั้นยศต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นหมายความว่า ข้าราชการที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมสูงขึ้นยังมีความสุขในการทำงานโดยรวมต่ำลง

4. พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



นั้นหมายความว่า ข้าราชการที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมสูงขึ้นยังมีความสุขในการทำงานโดยรวมสูงขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X}=1.40$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รูปแบบการทำงานเป็นงานที่ตรงความสามารถ เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี ทำให้ไม่เกิดสภาวะเครียดในการทำงาน และยังสามารถแยกแยะการปฏิบัติตัวได้ระหว่างที่ทำงานกับครอบครัว ซึ่งทำให้งานที่ปฏิบัติไม่มีผลกระทบด้านลบกับครอบครัว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาภายในครอบครัว แม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานนอกเวลา นอกสถานที่ ที่ทำให้ต้องห่างไกลจากครอบครัวเป็นเวลานาน ทั้งนี้ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ดีของข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง มีความเข้าอกเข้าใจกันในครอบครัวถึงหน้าที่การงานที่ทำ ไม่เหลื่อมล้ำนำเรื่องส่วนตัวเข้ามาทำให้หน้าที่การงานเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมวุฒิ เงินทอง (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลกำกับของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของของพัชรินทร์ เขตประทุม (2563) ที่ศึกษา ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย และด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

2. คุณลักษณะงานของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.50$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการค่อนข้างสามารถรับรู้และเข้าใจว่าหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร ทำอย่างไรให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่พึงพอใจ ซึ่งต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ใช้ความชำนาญและความสามารถหลายด้าน สามารถรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตนเอง และอาจจะรับรู้ได้ว่างานนั้นมีความสำคัญกับกองบินมากน้อยเพียงใด และงานนั้นส่งผลกระทบถึงคนภายนอกหน่วยงานหรือไม่ อีกทั้งยังค่อนข้างสามารถรับรู้ได้ว่างานใดที่ข้าราชการสามารถมีอำนาจตัดสินใจปรับเปลี่ยนแก้ไขขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง และสุดท้ายคือค่อนข้างที่จะยอมรับผลตอบรับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546) ที่ศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ พบว่า พนักงานมีคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปานไพลิน เทพช่วย

(2563) ที่ศึกษา คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12 มีความพึงพอใจคุณลักษณะงานโดยรวมระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X}=5.17$ )

3. ความสุขในการทำงาน ของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.62$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการมีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักความผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภูมิใจที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ภูมิใจที่ได้เห็นผลงานที่สร้างมาสำเร็จและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการทำงานและผลงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญศักดิ์ นิมสง่า (2553) ที่ศึกษาศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสท์ จำกัด พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสท์ จำกัด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผงลักษณ์ (2559) ที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการที่มีปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความสามารถในการจัดการและแยกแยะได้เมื่อเกิดปัญหาทั้งกับงานกับกับครอบครัว รวมไปถึงมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในครอบครัว และพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ครอบครัว และในด้านของความเครียด สามารถจัดการความรู้สึกและปัญหาที่เกิดจากงาน และครอบครัวได้ โดยไม่ให้ความเครียดที่เกิดจากงานมาส่งผลกระทบต่อครอบครัว และไม่ให้ความเครียดที่เกิดภายในครอบครัวมาส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ทำงานเกิดความผิดพลาด และด้านสุดท้ายคือด้านพฤติกรรม คือการที่ข้าราชการรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ตรงกับบทบาท ในที่ทำงานบางคนรับบทบาทเป็นผู้นำอาจเป็นผู้บังคับบัญชา แต่เมื่ออยู่ในครอบครัว ข้าราชการต้องรู้จักการปรับเปลี่ยนบทบาท จะไม่นำความมีอำนาจจากที่ทำงานมาใช้กับคนในครอบครัว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 3 ด้านนี้จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เพราะยังข้าราชการมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อย ยิ่งทำให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใน



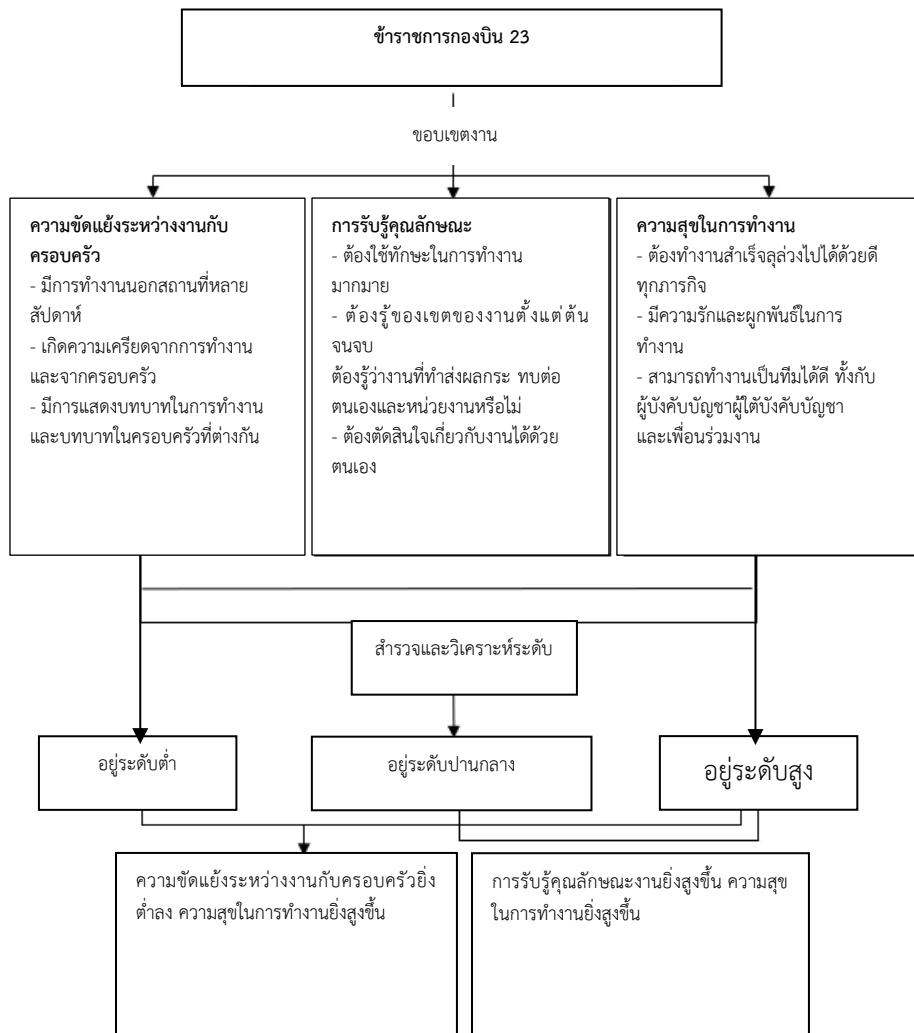
การเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งจากสาเหตุด้านงานก้าวกายครอบครัว และด้านครอบครัว ก้าวกายงาน ( $r=-0.49$  และ  $-0.37$  ตามลำดับ)

5. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงานที่ข้าราชการรู้สึกภูมิใจที่ได้มีโอกาสทำงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่ข้าราชการรับรู้ถึงตนเองสามารถทำงานงานหนึ่งได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ด้านความสำคัญของงาน ข้าราชการรู้สึกได้ว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญและมีผลกระทบกับบุคคลอื่น กับหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานอื่น ๆ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้าราชการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานและตัดสินใจในการทำงานได้เอง และด้านสุดท้ายคือด้านผลป้อนกลับของงาน ข้าราชการรับรู้ถึงผลสะท้อนการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งผลสะท้อนด้านลบที่ได้รับนั้น ข้าราชการตระหนักรู้ว่าต้องนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาแก้ไขการทำงานส่วนใด และหากเป็นผลสะท้อนด้านบวก ข้าราชการยังคงรับรู้ถึงการรักษากรณีปฏิบัติงานให้อยู่ในมาตรฐานที่ดีได้อย่างไร ซึ่งคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้านนี้ จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เพราะยิ่งข้าราชการมีความพึงพอใจกับคุณลักษณะงานมาก ยิ่งทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี หาญสมสกุล (2550) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ( $r=.58$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของร้อยโทหญิงวิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการ ทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.506$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนฝัน นาคทรพรพ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและมีความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า

การรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยสามารถสรุปเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงาน

จากภาพที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ขอบเขตงานของข้าราชการกองบิน 23 จากนั้นทำการสำรวจและวิเคราะห์ผลออกมา และทำการสังเคราะห์ถึงองค์ความรู้อันเกิดจากการศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า



ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงซึ่งนับเป็นเรื่องที่ดี และเมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงาน พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวยิ่งต่ำลง ความสุขในการทำงานยิ่งสูงขึ้น และความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานยิ่งสูงขึ้น ความสุขในการทำงานยิ่งสูงขึ้น ข้อมูลทั้งหมดจากการวิเคราะห์นับเป็นเรื่องที่ดี หน่วยงานสามารถรักษาระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวให้อยู่ในระดับต่ำต่อไป โดยให้ความสำคัญกับงานและครอบครัวควบคู่กันไป รักษากระบวนการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพดังเช่นเดิมตลอดไป และสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาหน่วยงานและข้าราชการในส่วนของการรับรู้คุณลักษณะงานให้เพิ่มจากระดับปานกลางเป็นระดับสูง เพื่อให้ข้าราชการมีการรับรู้คุณลักษณะงานของตนเองเพิ่มขึ้น และรักษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการให้อยู่ในระดับสูงต่อไปโดยให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานตลอดไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสำรวจสุขภาพทางจิตใจของข้าราชการในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อตระหนักถึงความสุขในการทำงานของข้าราชการ และการวางระบบงานให้ข้าราชการได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขตลอดไป

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

หน่วยงานควรนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานและระบบการทำงาน เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ระดับต่ำกว่าเดิม และการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานที่ระดับสูงขึ้นกว่าเดิม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากวิจัยครั้งนี้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทักษะคิดต่ออาชีพ เพื่อให้ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการต่อไป และควรใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้แนวทางอื่น ๆ ในการหาความสุขในการทำงานของข้าราชการเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานใน

หน่วยงานอื่น ๆ เช่น หน่วยงานทั้ง 4 เหล่าทัพ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และ ตำรวจ เพื่อนำผลมาศึกษาเปรียบเทียบ และขยายผลในการศึกษาครั้งต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- เจริญศักดิ์ นิมสง่า. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด* (สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เฉลิมวุฒิ เงินทอง. (2559). *อิทธิพลกำกับของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปานไพลิน เทพช่วย. (2563). *คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรินทร์ เขตประทุม. (2563). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง*. *พยาบาลสาร*, 47(4), 408-418.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัด กรมราชทัณฑ์* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เหมือนฝัน นาคทรพรพ. (2556). *สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 39(2), 120-135.
- Greenhaus & Beutell, J. H. B., N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The academy of Management Review*, 1 (1), 76-88.



- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Motivation through the design of work: Test of a theory Organizational behavior and human performance. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 250-279.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Yamane, T. 1973. *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.

