

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

กลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย

Factors Affecting Happiness in Working of Employees at

Komatsu Group Company in Thailand.

ชัชพรพันธ์ ไจกลำวีกิตต์

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chatcharaphan Jaiklaraweekit

E-mail: chatcharaphan@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Industrial Management, Ramkhamhaeng University,
Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่ม โคมัตสุ ในประเทศไทย โดยผู้ศึกษาใช้พนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย จำนวน 281 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบ

สมมติฐาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จากวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในภาพรวมปัจจัยความสุขในการทำงาน พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับความสุขมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านความสุขมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีระดับความสุขมาก ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงาน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง มีระดับความสุขมาก และเมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ระดับความสุขปานกลาง ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยครั้งนี้ หากทางบริษัทพิจารณาปรับปรุงในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มเติม จะส่งผลต่อระดับความสุขของพนักงานมากขึ้น และในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

คำสำคัญ: ความสุข; ความสุขในการทำงาน; กลุ่มบริษัท โคมัตสึ

ABSTRACT

The subject of research Factors Affecting Happiness in Working of Employees at Komatsu Group Company in Thailand. The objectives of this research were to 1) study personal factors affecting happiness in working of employees at komatsu group company in thailand, classifiend by gender, aged, status, education, job position, working duration and monthly income. 2) study the level of happiness in working of employees at komatsu group company in thailand the study use by employees at komatsu group company in thailand quantity 281 employees. Questionnaires were used to collect the data. The statistics applied to analyze the data were percentage, average mean and standard deviation. The statistics use to test the

hypotheses were t-test, One-Way analysis of variance, pair difference analyzed by using Least Significant Diffetence (LSD)

The results of this research showed that 1) Employees with gender, aged, status different affecting happiness in working overall not different employees with education, job position, working duration and monthly income different affecting happiness in working overall different level at the level of significance 0.05 2) The level of happiness in the performance of employees as a whole was found at work at a high level , contact relationship at a high level , employees talk in a friendly and informal manner at a high level , salary and benefits at a moderate level , salary adjustments are appropriate for performance at a moderate level at the level of significance 0.05 The results of this research If the way company consider improvement in subject to salary and benefits more will result affecting happiness level in working of Employees happiness more. And in the next research study will study In regard to factors affecting operation efficiency of employees in the organization for more benefits per operational planning to make satisfaction in maximum performance.

Keywords: Happiness; Happiness in working; Komatsu group company

บทนำ

จากสภาวะการทางธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน รวมทั้งเศรษฐกิจที่ฝกผันอย่างต่อเนื่อง องค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและสามารถอยู่ในตลาดธุรกิจได้ หลายองค์กรจึงได้มีการพัฒนา ปรับปรุง ทรัพยากรองค์กรด้วยวิธีการต่าง ๆ การที่องค์กรใดจะบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของการบริหารงานให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดคนเข้าทำงาน ขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และที่สำคัญองค์กรต้องบำรุงรักษามูลค่าที่ซึ่งจะต้องกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องสัมพันธ์กันทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เอกชัย เหล่าอิศริยะกุล (2551, อ้างถึงใน พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ, 2559, หน้า 86) การทำงานอย่างมีความสุข (happiness at work) เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต่างมีความต้องการ เพราะความสุขเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงจิตใจทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีเพราะหากมีความสุขในการทำงานแล้วนั้น จะเกิดความรู้สึก

ผูกพัน สนุกสนาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ การมีอารมณ์ในทางบวก มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานด้วยความสนุกสนาน รู้สึกมีความสุขแม้งานจะหนักและเหนื่อย มีการช่วยเหลือกัน มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความรักในงาน และเกิดความผูกพัน ฟังพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความสุข สามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดจนไปสู่นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ และองค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และแผนการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนจะให้องค์กรได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานต่อไป ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง สถานที่ทำงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์นี้ บุคลากรเป็นทุนในการสร้างโอกาส และทรัพยากร ของแต่ละองค์กร แต่ละองค์กรจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสุขภาวะ และคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นทุนที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร สอดคล้องกับกระแสการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ องค์กรจึงต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลบุคลากรให้มีสุขภาวะในการดำเนินชีวิต สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมีความสุขต่อไป

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย จึงมีความจำเป็นต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงาน ว่าองค์กรมีแนวทางอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการก้าวพัฒนาไปสู่ความสุขในการทำงาน ของพนักงานอย่างแท้จริง โดยนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร หน่วยงานภายใน รวมทั้งพนักงานในแต่ละส่วนฝ่าย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ต่างๆ ขององค์กร ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม โคมัตสุ ในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย แตกต่างกัน
2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัย ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย

1. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังต่อไปนี้

- 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน 6. อายุงาน 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 1. ความรักในการปฏิบัติงาน 2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4. เงินเดือนและสวัสดิการ 5. การติดต่อสัมพันธ์ 6. การเป็นที่ยอมรับ 7. ความสบายใจในการปฏิบัติงาน 8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 9. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 10. ความสมดุลชีวิตกับงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย จำนวน 940 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2563) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 940 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

พื้นที่การวิจัย คือ กลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย

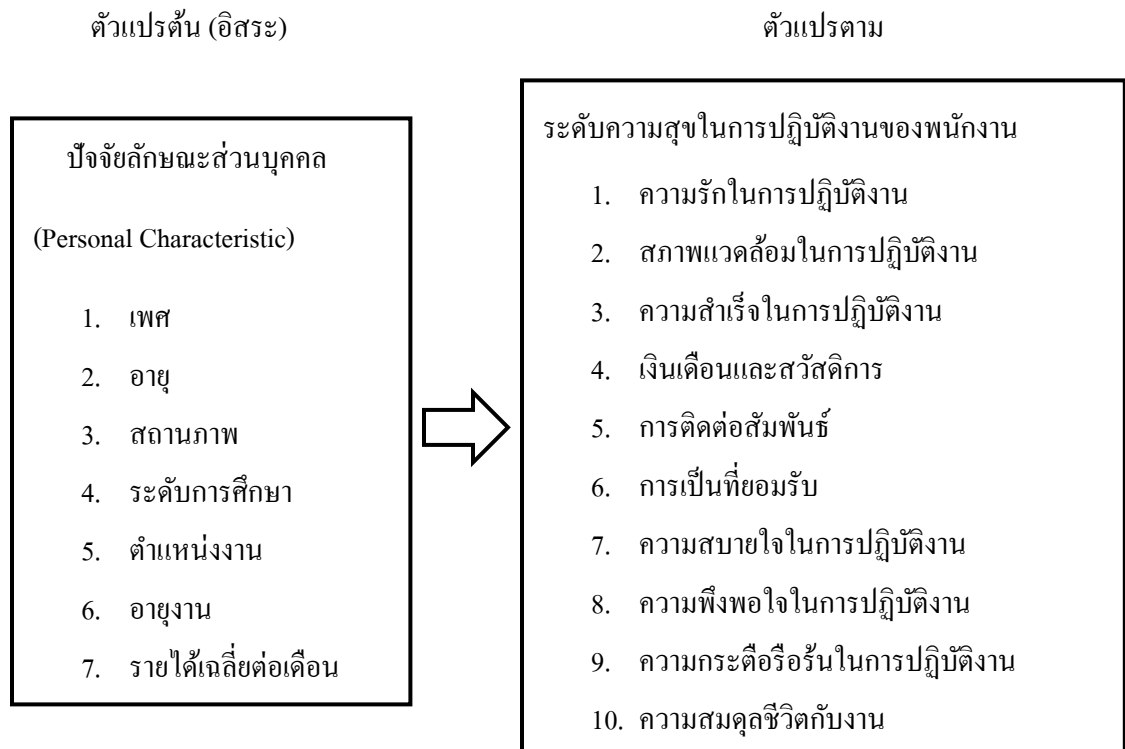
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2563 ถึง วันที่ 15 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลาประมาณ 2.5 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มโคมัตสึ ในประเทศไทย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย



การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญในประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560, หน้า 13-15) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับ

ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจ อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Gavin and Mason (2004, อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560, หน้า 15) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรูสึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ ฟังพอใจ โดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Warr (1990, อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560, หน้า 15) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขในการทำงาน ปราศจากความวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ชีวแมนได้ Chiumento, 2007, อ้างถึงใน กมลรัตน์ ปิตินันท์, 2561, หน้า 28) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขและไม่มีความสุขในที่ทำงานดังนี้

1) เพื่อนร่วมงานที่ดี 2) งานที่มีความสนุก 3) มีหัวหน้าที่ดี 4) มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต 5) มีลักษณะงานที่หลากหลาย 6) มีความเชื่อในงานที่ทำเป็นที่คุ้มค่า 7) มีความรู้สึกว่าการทำงานสร้างความแตกต่าง 8)

มีความรู้สึกที่ว่าส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ 9) การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 10) เงินเดือนที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อกิจกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยมีลักษณะของอารมณ์ในทางบวก มีความชื่นชอบและพึงพอใจในการทำงาน ทั้งต่อลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยแยกตามหัวข้อวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 โดยการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไป โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ติดต่อฝ่ายบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 281 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 (Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.975)
4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.8 มีอายุ 35 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.2 มีอายุงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.0

ผลการศึกษาข้อมูลระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในภาพรวมปัจจัยความสุขในการทำงาน พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับความสุขมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาถึงด้านความสุขมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีระดับความสุขมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$) ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง มีระดับความสุขมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ระดับความสุขปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.03$) ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.80$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับความสุขมาก ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

อภิปรายผล สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสุ ในประเทศไทย แตกต่างกัน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทรดนัย ใต้โธสง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ปาริฉัตรกุล (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เพ็ทซ์ พลาสเทค จำกัด ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธคนัย ไต้ไธสง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล ผลสรุป ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภาวิน ชินะโชติ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภาวิน ชินะโชติ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

อภิปรายผล สมมติฐานที่ 2 ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัดสุ ในประเทศไทย แตกต่างกัน

1. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย ในด้านความรักในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานี ปรานิตต์กุล (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เจียรวัฒนาวิทย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภาวิน ชินะโชติ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

6. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมัตสึ ในประเทศไทย ในด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมิตสุ ในประเทศไทย ในด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรศวรณ ชาวพราย (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัด สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

8. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมิตสุ ในประเทศไทย ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

9. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมิตสุ ในประเทศไทย ในด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

10. ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท โคมิตสุ ในประเทศไทย ในด้านความสมดุลชีวิตกับงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงู จ้างประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร : ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัย ผู้บริหารควรจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ควรมีการพิจารณาปรับปรุงในด้านความรักในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลชีวิตกับงาน ทั้งนี้ผู้บริหารก็ควรที่จะนำผลจากการสำรวจด้านต่างๆ จากการ

วิจัยครั้งนี้มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้พนักงานมีระดับความสุขมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไป นี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุมเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมตามวิธีการที่มีความเหมาะสม เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความชัดเจนและตรงประเด็น
2. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ ปิติทานันท์. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรนนท์ ศรีภิรมย์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยบัณฑิตอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- ทรรสุวรรณ ชาวพราย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSSและAMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นงู จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปราณี ปาริฉัตรกุล. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- พานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ. (2559). การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒนาไกล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนตุลาคม 2559-มีนาคม 2560, หน้า 84.
- ภัทรคนัย ใต้ไธสง. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2561, หน้า 15.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย เจียรวัฒนาวิทย์. (2562). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภาวิน ชินะ โชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุลิตวัลย์ หมีแตรต์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อภิสิทธิ์ พึ่งเยี่ยม. (2559). ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.