

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

**Factors affecting happiness at work of the company employee
at Amata City Chonburi Industrial Estate**

นางสาวพิไลวรรณ ปราบไชยใจ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pilaiwan Prabchaichon

E-mail: pilaiwan.pq@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

ในสายงานธุรกิจในปัจจุบันพบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเกิดจากการเติบโตของเศรษฐกิจ องค์กรจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่นนั้นต้องพึ่งพาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กรในทุกด้าน โดยทรัพยากรบุคคลในที่นี้หมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มแรงงานสำคัญที่ช่วยให้ทุกองค์กรสามารถดำเนินงาน และเติบโตทันต่อการแข่งขันในรอบด้านได้ โดยแต่ละองค์กรต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรอย่างสุดความสามารถ ดังนั้นอาจทำให้พนักงานเจอกับเกิดสภาวะความกดดัน ความตึงเครียดเกินไปเพื่อให้งานได้บรรลุมาซึ่งเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในบางครั้งองค์กรอาจหลงลืมไปจึงทำให้ลดทอนความสุขในการทำงานของพนักงานที่เป็นกำลังหลักเหล่านั้นได้ การขาดซึ่งกำลังใจ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานนั้นอาจส่งผลไปจนถึงผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพลดลง ทำให้เกิดความล่าช้า และแน่นอนว่ากระทบต่อเป้าหมายขององค์กรก็เป็นได้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาจากความแตกต่างทางปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตามเพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ และอายุงาน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

จากผลการวิจัยพบว่าจากข้อมูลประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น 61% อายุที่อยู่ในช่วง 26 – 30 ปี คิดเป็น 42% มีสถานภาพโสด คิดเป็น 72% มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น 73% รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็น 36% และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 3 – 6 ปี คิดเป็น 41%

สรุปได้ว่าในด้านความพร้อมในการทำงาน (ด้านร่างกาย) ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ท่านมักประเมินถึงความสามารถจากจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในอาชีพของตนเอง รองลงมาคือท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถตามลำดับ

ในด้านความพร้อมในการทำงาน (ด้านจิตใจ) ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นพบว่าส่วนใหญ่ คือ ท่านรู้สึกกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รู้สึกสนุกกับการทำงาน รองลงมาคือท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และท่านมีความกระตือรือร้น มีพลังกาย และพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ตามลำดับ

และด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก พบว่าส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท, นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ABSTRACT

Nowadays, the line of business change quickly because of economic growth. Organizations to be able to run their business smoothly depend on human. Human is considered an important resource to the organization in all aspects. Human refers to the company employees who are the key in workforce that helps every organization to operate and grow in time to compete in all aspects. Each organization must have the strategies to develop the potential of employees in the organization to the best of their abilities. Therefore, it may cause employees to encounter stressful conditions. Too stressful for achieve organizational goals. Sometimes, the organization may be forgotten, thus reducing the happiness of the employees who are the main forces. Lack of encouragement made them unhappy at work. It can lead to reduced productivity and delay causes. And of course, it can affect the organization's goal.

The purpose of this research was to study the factors affected to happiness at workplace for employees in the Company's operating levels in Amata City Industrial Estate at Chonburi province. To study the differences in demographic factors like sex, age, marital status, education level, income and the age of employment, Factor of readiness work and factors of perception of environment workplace. The study was conducted with a sample of 400 people.

From the research results, it was found that from the demographic data, most of them were female, representing 61%, aged between 26-30 years, representing 42%, were single, representing 72%, had a bachelor's degree, representing 73%. Average monthly income in the range of 20,001 – 30,000 baht, representing 36%, and having work experience in the range of 3-6 years, representing 41%.

It can be concluded that in terms of readiness to work (Physically) that affects happiness at work is that you often assess your ability from strengths. Their own weaknesses as information for their own career development followed by who are physically healthy and conducive to work and he assessed himself directly with reality in terms of knowledge, skills, and abilities, respectively.

In terms of readiness to work (Mental) that affects happiness at workplace. Overall, it was found that most of them felt that life was worthwhile when working. They enjoy working. Next, they were proud to be responsible for their current job. And they were energetic, physically and mentally energetic, ready to work at all times, respectively.

And the perception of environment workplace that affected to happiness at workplace. It was found that most of them had a level of opinion about the factors affecting happiness at work. When considering the first three items, it was found that most of them were factors of career advancement. Morale factor at work and motivation factors for working, respectively.

Keywords: Happiness at work, Company employees, Amata City Chonburi Industrial Estate.

บทนำ

การดำเนินงานในสายงานธุรกิจในปัจจุบันพบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเกิดจากการเติบโตของเศรษฐกิจ องค์กรจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่นนั้นต้องพึ่งพาทรัพยากรบุคคลสำคัญในทุกด้าน โดยทรัพยากรบุคคลในที่นี้หมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มแรงงานสำคัญที่ช่วยให้ทุกองค์กรสามารถดำเนินงานและเติบโตทันต่อการแข่งขันในรอบด้านได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความอิสระในการเปิดประตูสู่อาเซียน แรงงานถือเป็นสิ่งจำเป็นในการสนับสนุน โดยแต่ละองค์กรต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และตื่นตัวต่อการพัฒนาเสมอ ดังนั้นอาจทำให้พนักงานเจอกับเกิดภาวะความกดดัน ความตึงเครียดเกินไปเพื่อให้งานได้บรรลุมาซึ่งเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในบางครั้งองค์กรอาจหลงลืมไปจึงทำให้ลดทอนความสุขในการทำงานของพนักงานที่เป็นกำลังหลักเหล่านั้นได้ การขาดซึ่งกำลังใจ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานนั้นอาจส่งผลไปจนถึงผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพลดลง ทำให้เกิดความล่าช้า และแน่นอนว่ากระทบต่อเป้าหมายขององค์กรก็เป็นได้ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2555)

โดยผู้วิจัยเห็นว่าหากกล่าวตามความเป็นจริงมนุษย์ทุกคนประกอบอาชีพต่าง ๆ นั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตประจำวัน ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค โดยทุกคนต้องแลกมาด้วยความเหนื่อยล้า การใช้ความรู้ ความสามารถต่ออาชีพอย่างสุดความสามารถ คงจะดีไม่น้อยถ้างานที่เขาทำอยู่ ทำให้เมื่อเขาลืมตาตื่นมาในทุกเช้าแล้วมีความสุขกับการไปทำงาน ซึ่งสิ่งที่จะทำให้มนุษย์หรือพนักงานคนหนึ่งรู้สึกแบบนั้นได้ “บรรยากาศการทำงาน” ล้วนมีผลทั้งสิ้น หากพนักงานในองค์กรทำแต่งงานเพื่อให้บรรลุผลขององค์กรตามเป้าหมายแล้ว ในระหว่างทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นต้องประกอบไปด้วย “ความสุขในการทำงาน” เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์ที่ดีนั่นเอง

แต่ในปัจจุบันนั้นบรรยากาศการทำงานล้วนแต่พบกับอุปสรรคมากมายในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปเรื่อยๆ ในชีวิตการทำงาน เรื่องราว หรือเหตุการณ์ต่างๆ มีผลกีดกันความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้ชีวิตการทำงานขาดสีสัน ไม่มีบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน หรือแม้แต่หมดไฟในการทำงานเลยก็เป็นได้ โดยจุดมุ่งหมายหนึ่งในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทนั้นคือ “การทำงานอย่างมีความสุข” แต่สิ่งที่พบเห็นในปัจจุบันจนกลายเป็นภาพคุ้นชิน คือ ภาพคนทำงานที่เคร่งเครียด ปรากฏร่องรอยความกังวลบนใบหน้า ราวกับว่า งานเป็นภารกิจหลักของชีวิต ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้คน ทำให้รู้สึกเหนื่อย รู้สึกว่ามีปัญหาที่ต้องคอยสะสาง วิตกกังวลจนถึงขั้นเครียด และเป็นทุกข์ได้นั้น ในบางครั้งอาจเกิดขึ้นโดยตัวบุคคลเอง ซึ่งจะกล่าวในอีกทางหนึ่งก็คือ ตัวเราเองอาจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานนั่นเอง

จากข้อมูลการมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงานของคนทำงานที่น่าสนใจ จากการสำรวจของ บริษัท จัดหา งาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด เรื่อง ดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานไทย โดยทำการสำรวจจากคนทำงาน จำนวน 1,108 คน ในปี 2560 พบว่า 60% ของคนไทยมีความสุขกับการทำงานโดยค่าเฉลี่ยของคะแนนดัชนีความสุขคิด เป็น 4.55 คะแนน น้อยลงเมื่อเทียบกับปี 2559 แต่สอดคล้องกับแนวโน้มของดัชนีความสุขในการทำงานอีก 6 เดือนข้างหน้า ที่ลดลงเหลือ 4.51 คะแนน โดย 5 สายงานที่มีความสุขในการทำงานสูงสุดในปี 2560 ได้แก่ งานบริหาร (4.95 คะแนน), งานธุรการและทรัพยากรบุคคล (4.94 คะแนน), งานวิศวกรรม (4.86 คะแนน), งานไอที (4.74 คะแนน) และงานขนส่ง (4.73 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อเทียบระดับความสุขของพนักงานในอีก 6 ประเทศที่ร่วมทำการสำรวจครั้งนี้ คือ ฮังการี เวียดนาม ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และไทย พบว่าพนักงานไทยมีระดับความสุขเป็นอันดับที่ 5 (ปีก่อนได้อันดับ 3) รองจาก อินโดนีเซีย (5.27) เวียดนาม (5.19) ฟิลิปปินส์ (4.97) และมาเลเซีย (4.65) รั้งท้ายด้วย ฮังการี (4.45) และสิงคโปร์ (4.31)

รายงานยังเผยให้เห็นว่าเด็กจบใหม่ หรือพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความสุขในการทำงาน น้อยที่สุด โดยคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 คะแนน ด้านเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทั่วไปที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 – 4 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับ 2 ด้วยคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 คะแนน ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงมีความสุขในการทำงานมากที่สุดคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.19 คะแนน ตามด้วยระดับผู้จัดการและระดับหัวหน้างานมีระดับความสุขเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 และ 4.54 ตามลำดับ

เมื่อถามถึงปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความสุขมากขึ้นในอีก 6 เดือนข้างหน้า พบว่า 37% ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามเลือกลาออกจากงานเพื่อหางานใหม่ ขณะที่ 20% จะพอใจกับชีวิตการทำงานในองค์กรเดิมมากขึ้นหากได้รับการปรับเงินเดือน และ 8% จะมีความสุขกับการทำงานมากขึ้นหากได้รับการยอมรับในผลงานหรือได้รับรางวัลจากการทำงาน (จ๊อบส์ ดีบี เผย การสนับสนุนโอกาสและเพิ่มทักษะการทำงาน คือแรงเร่งประสิทธิภาพและดัชนีความสุขของพนักงานไทย, 2561 : ออนไลน์)

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงานของมนุษย์ทุกคน (Quality of work life) ล้วนแต่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีวิตของการทำงานในสภาวะปัจจุบัน เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่

สำคัญ ในความหมายคือเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า โดยปัจจุบันมนุษย์ส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่สังคมการทำงาน ต้องประกอบอาชีพเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน เมื่อมนุษย์ต้องทำงาน ในสถานที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดความรู้สึกร่มเย็นทั้งสภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กร และเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงาน และพร้อมจะทำงานเนื่องจากบุคลากรที่มีความสุขย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดีหากบุคลากรทำงานอย่างไม่มีความสุข ผลงานที่ออกมา ก็ย่อมจะมีปัญหา

นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรีเป็นโครงการที่ดำเนินงานโดยภาคเอกชนร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หรือ อีสเทิร์น ซีบอร์ด ซึ่งธนาคารโลกยกให้เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในเอเชีย ภายในนิคมอุตสาหกรรมนี้มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทจำนวนมากที่เป็นแรงงานหลักในการเติบโตของแต่ละองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า จากข้อมูลข้างต้นจึงเป็นประเด็นสำคัญทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทมีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัท และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายจากผลลัพธ์ที่ดี หากพนักงานทำงานด้วยความสุข ซึ่งพนักงานจะได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆที่ตรงจุดมากขึ้น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงานกับบริษัทต่อไป ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันในงานสามารถลดอัตราการออกจากงาน เพื่อตอบสนอง และเกิดความพึงพอใจสูงสุดให้ทั้งสองฝ่ายระหว่างตัวพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท และบริษัทหรือฝั่งนายจ้างเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน
3. ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตปัจจัยที่นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ โดย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท
2. ขอบเขตระยะเวลาเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงกรกฎาคม พ.ศ.2564
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
4. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยจากสถิติข้อมูลแรงงานของอมตะซิตี้ ชลบุรี มีแรงงานหมุนเวียนอยู่ที่ 215,425 คน (Amata smart city รายงานความยั่งยืน, 2560 : หน้า 6) มาพิจารณาเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยขนาดของกลุ่มประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย ชุมชนเมืองศูนย์กลางของจังหวัด คือ เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีมีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงหลายแห่งตั้งอยู่ โดยมีเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ คือ เมืองพัทยา นอกจากนี้ด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้วยังเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจสำคัญของภาคตะวันออกอย่างมาก ทั้งในด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมต่างๆ ในอดีตจังหวัดชลบุรีนั้นเคยเป็นแหล่งที่ตั้งของเมืองท่าที่มีความสำคัญมาก แม้แต่ในปัจจุบันนี้ก็ยังคงเป็นที่ตั้งของท่าเรือที่มีความสำคัญของประเทศรองจากท่าเรือกรุงเทพ นั่นก็คือท่าเรือแหลมฉบัง เนื่องจากมีทำเลที่ตั้งเหมาะสม จังหวัดชลบุรีนั้นมีโอกาสเขตติดต่อ (ตามเข็มนาฬิกาเริ่มจากทิศเหนือ) ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดจันทบุรี จังหวัดระยอง และติดต่อกับอ่าวไทยทางทิศตะวันตก ประชากรของจังหวัดมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยประชากรในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนประมาณ 1.5 ล้านคน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข และบทความจากองค์ประกอบของสุขภาพจิตในหลากหลายด้านข้างต้นสรุปได้ว่า ดัชนีชี้วัดความสุขจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคคลเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีหรือไม่เพียงใด และองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวกับสุขภาพจิตของบุคคล ได้แก่ ลักษณะของความสุข ความทุกข์ในปัจจุบัน การยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ อันได้แก่ สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนการยอมรับในภาพลักษณ์ และรูปร่างของตนเอง มีความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อที่จะกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติและมีคุณภาพต่อไป โดยลักษณะต่างๆ ที่ทำให้การดำเนินชีวิตมีคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างสุขภาพจิต ซึ่งช่วยทำให้ชีวิตดีขึ้น และความสุขไม่ได้เกิดจากตนเองเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากสิ่งแวดล้อมมากระทบด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ด้านความพร้อมในการทำงานจากบทความข้างต้นว่า การมีสมรรถนะหรือขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ในแต่ละบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานขององค์กร หรืออาจจะสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ โดยผู้วิจัยมองว่าการพัฒนาตนเองนั้นต้องประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเลยนั้น คือ ตัวบุคคลเอง หากแต่มีความวิริยะอุตสาหะในการทำงานของตนเอง และการบริหารการจัดการชีวิตตนเอง (Work-Life Balance) ให้มีความสมดุลย์ เพื่อความสุขของตัวบุคคลเอง

ด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพนั้น ควรทำการประเมินพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการ คุณสมบัติ และเป้าหมายความสำเร็จ ก่อนที่จะนำไปใช้กับหลักการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับอาชีพที่ต้องการ และนำไปปฏิบัติได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้

2. **ด้านบรรยากาศสถานที่ทำงาน** ด้านบรรยากาศสถานที่ทำงานอาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ เพราะมีผลต่อบุคคลกรทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อม และสถานที่ ที่เอื้อต่อการทำงานในการทำงานนั้น ล้วนเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. **ด้านแรงจูงใจในการทำงาน** ด้านแรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจากความต้องการ และความคิดที่ผลจากการกระทำนั้นจะได้ซึ่งสิ่งใดเป็นการตอบแทน เพื่อเป็นการตอบสนองต่อแรงจูงใจในการกระทำต่อสิ่งนั้นๆ โดยลำดับความต้องการมีแนวโน้มความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานล้วนแต่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแน่นอน

4. **ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน** ด้านขวัญกำลังใจใน(Morale) เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญ และบำรุงขวัญของบุคลากร เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. **ด้านผลตอบแทน** ด้านผลตอบแทนจากทฤษฎีดังกล่าวของวอลตันจะมีความสอดคล้องกันกับทฤษฎีด้านค่าจ้างควรได้รับให้สัมพันธ์กับงาน หรือลักษณะงานของพนักงานที่ได้รับผิดชอบ เนื่องจากจะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และในตัวบุคคลของพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกรักในองค์กร มีความสุขในการทำงานนั่นเอง

6. **ด้านสวัสดิการ** ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดสรรและจัดการบริการ สังคมในลักษณะของโครงการ หรือบริการต่างๆ ให้กับคนทุกคนในสังคม ภายใต้หลักการสิทธิ ความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค และความเป็นธรรมทางสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวม รวมทั้งการสร้างระบบความมั่นคงของมนุษย์ และสังคมในระยะยาว

ข้อมูลเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

อมตะมีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การพัฒนา การบริหารจัดการ และการตลาดที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมอย่างครบวงจร อมตะไม่เพียงแต่มุ่งมั่นในการหาทำเลที่ดีที่สุดสำหรับการดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความพร้อมในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคครบครันแก่นักลงทุนและพนักงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนั้น มีถนนที่สร้างตามระบบมาตรฐานสากล มีการประสานกับตำรวจในพื้นที่เพื่อรองรับมาตรการรักษาความปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภคและระบบบำบัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน มีพื้นที่สีเขียวซึ่งได้รับการจัดสรรและดูแลอย่างดี นอกจากนี้ ที่โดดเด่นเป็นพิเศษคือ อมตะมีแนวคิดที่จะพัฒนา “เมืองวิทยาศาสตร์” เพื่อการวิจัยและพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถาม เป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้น

ส่วนที่ 2: เป็นคำถามเพื่อประเมินด้านความพร้อมในการทำงานในด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การ กำหนดค่าน้ำหนักการประเมิน 5 ระดับคำตอบตามวิธีไลเคอร์ทสเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 3: เป็นส่วนเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การ กำหนดค่าน้ำหนักการประเมิน 5 ระดับคำตอบตามวิธีไลเคอร์ทสเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 4: เป็นส่วนของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์ในการทำงาน และข้อเสนอแนะซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

การรวบรวมเก็บข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูล 2 วิธี ได้แก่

1. ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2. วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรโดยสร้างคำถามนำเพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยดังกล่าว โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 การวัดระดับความสุข สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย (Hypothesis Testing) ซึ่งมีเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient)

2.2 การวิเคราะห์หาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย

ตอนที่ 1: ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุที่อยู่ในช่วง 26 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 3 – 6 ปี

ตอนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความพร้อมในการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านความพร้อมในการทำงาน (ด้านร่างกาย) คือ ท่านมักประเมินถึงความสามารถจากจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในอาชีพของตนเอง รองลงมาคือท่านมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตามลำดับ

ในด้านความพร้อมในการทำงาน (ด้านจิตใจ) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นพ้องว่าส่วนใหญ่ คือ ท่านรู้สึกในชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รู้สึกสนุกกับการทำงาน รองลงมาคือท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และท่านมีความกระตือรือร้น มีพลังกาย และพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ตามลำดับ

และเมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจกับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก พบว่าส่วนใหญ่ คือ

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

1.) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก คือ

- 1.1 ท่านมีความสุขที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.2 ท่านมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้
- 1.3 ท่านดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามขั้นตอน

2.) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก คือ

- 2.1 ท่านคิดว่าการมีหัวหน้างานที่ไม่ดีอาจส่งผลต่อการอยากลาออกของท่าน
- 2.2 เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหา หรือให้คำแนะนำดีๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้
- 2.3 ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพราะมีเพื่อนร่วมงาน หรือทีมที่ดี

3.) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก คือ

- 3.1 ท่านได้รับความไว้วางใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- 3.2 ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กรที่ท่านทำงาน
- 3.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมเป็นเพศหญิง อายุที่อยู่ในช่วง 26 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 3 – 6 ปี ผู้วิจัยพบว่าจากการแสดงข้อมูลดังกล่าวเป็นวัยทำงานได้มาสู่ระยะหนึ่ง เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มการสร้างความมั่นคงให้ตนเอง และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ประกอบไปด้วยตัวของพนักงานเอง เพราะผลการวิเคราะห์ข้อมูล สัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมมติฐานการวิจัย ที่ว่าปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านดังกล่าวประกอบด้วยความพร้อมในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

โดยกล่าวได้อีกแง่หนึ่งคือ การจะมีความสุขได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวตนของเราเป็นสิ่งที่เรานั้นเอง โดยจะสอดคล้องกับนักจิตวิทยาชื่อ วินโฮเฟน (1997) ให้นิยามของ “ความสุข” หมายถึงการประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะมีความสุขติดก้นกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดีๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้น มักจะรู้สึกว่าชีวิตตัวเองย่ำแย่ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น หรือถึงขนาดคิดว่าตัวตายก็มี เพราะฉะนั้นความสุขจึงเหมือนสิ่งหล่อเลี้ยงชีวิตเรา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัทธนาค์ มณีศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560)

และทางผู้วิจัยได้เพิ่มการวิเคราะห์จากภายนอกว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่นั้น ผู้วิจัยได้ทำงานวิเคราะห์แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานที่ทำงาน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. ปัจจัยด้านผลตอบแทน
6. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

จากผลการวิจัยสามารถบอกได้ว่าปัจจัยภายนอก หรือรอบตัวบุคคลล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน โดยผลการวิจัยพบว่า 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

และเมื่อทำการวิเคราะห์ผลโดยจำแนกตามหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

1.) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความสุขที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ และท่านดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันคือ จากกลุ่มประชากรภาพรวมที่เริ่มต้นการทำงานแล้วแต่ต้องการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในอันดับแรก เพราะระหว่างทางที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องผ่านทั้งแรงกดดันในตนเอง และคนรอบข้างที่คาดหวังในตัวบุคคลนั้นๆ

สอดคล้องกับแนวคิดของสมิต สัจฉกร (2538) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นกิจกรรมทางการบริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการจัดทำแผน เกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Planning) และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Management) เริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงานนำมาพิจารณาจัดไว้ทดแทนตำแหน่ง (Replacement Chart) รวมทั้งการจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงาน (Career Path) อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จอย่างสูงตามความสามารถขณะเดียวกัน องค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรัญญา แซ่ตั้ง (2559) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์กรธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และบรรยากาศองค์กรด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถือมากดังนั้น องค์กรสามารถมุ่งเน้นตัวแปร 3 ด้านนี้ที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกด้านบวกต่อองค์กร ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อสังคมในที่ทำงาน

2.) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 3 อันดับแรก คือ ท่านคิดว่าการมีหัวหน้างานที่ไม่ดีอาจส่งผลต่อการอยากลาออกของท่าน รองลงมา คือ เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหา หรือให้คำแนะนำดีๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ และท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพราะมีเพื่อนร่วมงาน หรือทีมที่ดี ซึ่งเมื่อผู้วิจัยพิจารณาแล้วผู้วิจัยพบว่าองค์กรในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอันดับสองของปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และจากข้อคำถามแบบสำรวจพบว่าบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด คือ “หัวหน้างาน” รองลงมา คือ “ทีม”

เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสอดคล้องกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะการที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพึ่งพากับหัวหน้างานที่ต้องคอยผลักดันลูกน้องของตนไปในทางที่ดี และเติบโตขึ้นในสายงานที่ควรจะเป็น และทีมที่ดีก็ล้วนแต่เป็นกำลังหลักที่จะให้เป้าหมายในการทำงานลุล่วงไปด้วยดีเช่นกัน

สอดคล้องกับแนวความคิดของเดวิส (Davis, 1974) ที่ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นเจตคติแห่งจิตใจ นำใจระดับความเป็นอยู่ และภาวะของอารมณ์ใน แต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไปยัง ความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน โดยผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร ได้รับอิทธิพลรวม สูงสุดจาก ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลสิริ โดกะคุณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจ ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในชีวิต คือ การบรรลุเป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ความพึงพอใจในงานคือความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสวัสดิการอารมณ์ทางบวก คือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการทำงาน ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าส่วนอารมณ์ทางลบ เช่น ความเครียดหรือความหดหู่จากการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ดังนั้นหากบริษัทต้องการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจห้างสรรพสินค้าที่มีกรขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีก โดยการส่งเสริมปัจจัยในด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก เพื่อจูงใจและรักษาพนักงานขายปลีกให้ทำงานกับบริษัทต่อไป

โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าจากทั้ง 2 บุคคลเอง คือ หัวหน้างาน และทีม หากมีการพึงพากันอย่างดีล้วนทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขอย่างแน่นอน เพราะเมื่องานยาก หรือมีปัญหามากมาย หนักหนาเพียงใด หากมีความสามัคคี และความแน่นแฟ้นแล้ว ย่อมผ่านพ้นอุปสรรคได้อย่างแน่นอน และที่สำคัญ มนุษย์เราใช้เวลาในที่ทำงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในที่ทำงาน เป็นเวลา 5 วัน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากเช่นกัน ดังนั้นคนรอบข้างที่ตัวบุคคลนั้นๆ ต้องทำงานด้วย อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน

3.) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กรที่ท่านทำงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผลการวิเคราะห์ห็นคืออันดับสาม ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยใน 2 ข้อแรกด้วยเช่นกัน เพราะสอดคล้องกับการที่หัวหน้างาน หรือคนในองค์กร หรือทีมที่ไว้วางใจมอบหมายให้งาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยอย่างแน่นอนว่า การได้รับความไว้วางใจคือการให้เกียรติกันในสถานที่ทำงาน โดยมองว่ามีผลต่อด้านจิตใจด้วยเช่นกัน และเมื่อย้อนกลับไปดูภาพรวมของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าบุคคลนั้นๆ ทำงานนั้นเกิดจากการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจากความต้องการ และความคิดที่ผลจากการกระทำนั้นจะได้ซึ่งสิ่งใดเป็นการตอบแทน เพื่อเป็นการตอบสนองต่อแรงจูงใจในการกระทำต่อสิ่งนั้นๆ โดยลำดับความต้องการมีแนวโน้มความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานล้วนแต่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจ (The Theory of Human Motivation) ขึ้นมา ซึ่งเกี่ยวข้องกับพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ บนความคิดที่ว่า การตอบสนองต่อแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของมนุษย์ โดยบอกถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ที่มีแนวโน้มความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ตามหลักของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการอย่างแรก เพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างปกติ ได้แก่ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย และรวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบายมากขึ้นในทางกายภาพ หรือภาพนอก

2. ความต้องการด้านปลอดภัย (Safety Need) หลังจากที่เรามีปัจจัยสี่ครบแล้ว ขั้นต่อมาคนเราจะต้องการเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้ชีวิตมีความมั่นคงมากขึ้น หรือบางคนก็มีคนที่ต้องดูแล พ่อแม่ หรือครอบครัว การสร้างความปลอดภัย และมั่นคงให้กับชีวิต จะทำให้เราดำรงชีวิตได้โดยไม่มีรู้สึกกังวลหรือเป็นห่วง ทั้งตัวเองและคนรอบข้าง

3. ความต้องการทางสังคม (Social Need) เมื่อมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว คนเราก็ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของและการยอมรับจากคนรอบข้าง เพื่อให้ตัวเองรู้สึกมีค่าในกลุ่มของตนเอง เพราะมนุษย์ก็เป็นสัตว์สังคม และเรามักชอบเปรียบเทียบสถานะกับผู้อื่นเสมอ

4. ความต้องการการยกย่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ (Esteem Need) กล่าวได้ว่าเมื่อผ่านขั้นที่ 3 มาแล้ว คนเราก็ต้องการขยายการยอมรับให้ใหญ่ขึ้น ไม่ใช่แค่ยอมรับในกลุ่มของตนเองเท่านั้น แต่ต้องได้รับการยอมรับในวงกว้างขึ้นอีก โดยต้องการที่จะเปลี่ยนสถานะทางสังคมให้สูงขึ้นด้วยเพื่อให้คนอื่นมองเห็นว่าเรามีคุณค่า มีชื่อเสียง เกียรติยศ ฐานะ ตำแหน่ง และได้รับการยกย่อง เคารพนับถือตามมา

5. ความต้องการสูงสุด ที่จะมาเติมเต็มความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-Actualization Need) เป็นขั้นสุดท้าย โดยความต้องการถึงสิ่งที่จะมาเติมเต็มความสมบูรณ์ และคุณค่าที่แท้จริงของคนๆนั้น ซึ่งแต่ละคนจะมีความปรารถนาในชีวิตสูงสุดไม่เหมือนกัน ซึ่งคนที่มาถึงขั้นนี้ส่วนใหญ่ มักจะเล็งเห็นประโยชน์ของคนอื่นหรือสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ชูเชตรัตนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจากการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชน โดยในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น แรงจูงใจในการพัฒนาสายอาชีพ การสร้างความรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการฟื้นฝ่าอุปสรรคของพนักงานนั้นก็เป็แนวทางหนึ่ง ที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้องค์กรต่างๆ ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อทำใหพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรหรือผู้ประกอบการธุรกิจต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อใหพนักงานเกิดความผูกพัน และความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรได้พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

โดยสรุปแล้วผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีนั้นสามารถเริ่มได้ทีั้งตัวบุคคลนั้นๆ เอง และปัจจัยต่างๆจากสภาพแวดล้อมภายนอกในสถานที่ทำงานด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้านที่ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ คือ

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานที่ทำงาน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. ปัจจัยด้านผลตอบแทน
6. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

หรือใน ณ สถานที่แห่งนั้นอาจมีปัจจัยแฝงที่มีผลต่อความสุขในการทำงานได้เช่นกัน โดยผู้วิจัยมีความอิงจากผลการสำรวจแบบสอบถาม การที่จะทำใหทุกฝ่ายมีความสุขได้นั้น ควรที่ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของงานเพื่อให้มีจุดศูนย์รวมของทุกคนในองค์กร เมื่อทราบถึงเป้าหมายแล้วงานทุกอย่างจะผ่านไปอย่างดี และพนักงานก็จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน องค์กรเองก็ประสบความสำเร็จ เกิดรายได้ที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรสามารถจัดสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้เช่นเดียวกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้วิจัยได้ทราบว่าเป็นจริงมนุษย์ทุกคนประกอบอาชีพต่างๆ นั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตประจำวัน โดยทุกคนต้องแลกมาด้วยความเหนื่อยล้า การใช้ความรู้ ความสามารถต่อ อาชีพอย่างสุดความสามารถ และการที่จะมีความสุขกับการไปทำงานนั้น บรรยากาศการทำงาน ล้วนมีผลเป็นอย่างมาก และที่สำคัญที่สุดคือ การเริ่มมีความสุขด้วยตนเองเป็นสำคัญนั่นเอง

ข้อจำกัดในงานวิจัย

เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดคิด-19 ทำให้ทำการสำรวจประชากรในพื้นที่ได้ล่าช้า เพราะทำได้แค่ช่องทางเดียว คือการทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form โดยทางผู้วิจัยไม่สามารถลงสำรวจพื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้กระจายได้อย่างครอบคลุม

งานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยธุรกิจ หรือองค์กร หลายประเภท หลายวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในแต่ละสถานประกอบการ
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยด้านอื่นแอบแฝง ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหรือไม่ เช่น ภาระหน้าที่การรับผิดชอบงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- สำนักงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม, กรมอนามัย, กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”* (พิมพ์ครั้งที่4). นนทบุรี : สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *ยุทธศาสตร์ชาติ 2564*.
- ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน, กองเศรษฐกิจการแรงงาน, สำนักงานปลัด, กระทรวงแรงงาน. (2564). *สถิติแรงงานรายเดือนมกราคม 2564*.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2561). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๑ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๑)*.
- บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2560). *AMATA SMART CITY รายงานความยั่งยืน 2560*.
- ทิพวัลย์ รามรัง และคณะ. (2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่มที่ 2 เรื่องดี ๆ ของความสุขในองค์กร*.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ HR & Happy Workplace. กรุงเทพฯ: บริษัท พี เอ ลีฟวิ่งจำกัด. พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- งามจิต อินทวงศ์. (2556). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*
วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล.(2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานรลวงสายงานบริการ.*
วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปี ที่ 4 ฉบับที่ 2(เมษายน – มิถุนายน 2557).
- ริชาร์ด เลยาร์ด. (2550). *ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข.* พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาร่วมกับสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- วรางคณา ชูเชิดรัตนา. (2557). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร*
และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิรธรอง โชติชนสกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท*
ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิรัญญา แซ่ตั้ง. (2559). *บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษา*
พนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์สิริ โตกะคุณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจ ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.*
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทา*
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กมลรัตน์ ปิติทานันท์. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร*
พาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อภิสรรา เปาอินทร์. (2562). *ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย*
โดยผลการวิจัยพบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รศ.ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2563). *ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน*
ฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่7 ฉบับที่1 (2563).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มคุณค่าในงาน: Job Enrichment.*
- Madhuleena Roy Chowdhury, BA. (2021). *Happiness at Work: 10 Tips for How to be Happy at Work.*
ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2564. จาก <https://positivepsychology.com/happiness-at-work>
- Muzika. (2564). *จัดอันดับ ประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก 2021 ฟินแลนด์ยังแชมป์ 4 ปีซ้อน.*
ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2564. จาก <https://travel.trueid.net/detail/nvqZVp8VXkyg>

จ็อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) – JobsDB. (2563). จับตาเทรนด์การหางาน เมื่อ JobsDB เผยครึ่งปีหลังแนวโน้มการจ้างงานเพิ่มสูงขึ้นและ 5 สายงานที่จะมีการจ้างเพิ่มขึ้น. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2564.

จาก <https://www.marketingoops.com/reports/research/jobsdb-reveals-half-year-job-search-trends>

รศ.ดร. วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2563). ตามติดเรื่องความสุขของคนไทย. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2564.

จาก <https://tdri.or.th/2020/11/the-happiness-survey>

Wall's. (2564). เราให้ความสำคัญกับการมีความสุขแค่ไหน. ค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564.

จาก <https://www.unilever.co.th/news/news-and-features/2021/how-much-do-you-value-happiness.html>

ณริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2564). รู้จักจิตใต้สำนึก (Subconscious Mind) และ เด็กน้อยในตัวคุณ.

ค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.mindspringconsulting.com/2021/03/11/subconscious-and-the-kid-in-you>

Urbinner. (2564). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs). ค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม

2564. จาก <https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs>

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). จังหวัดชลบุรี. ค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564.

จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดชลบุรี>

ชญานันท์ ธนินท์พงศ์ภัก. (2564). การจัดอันดับ 20 ประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก ประจำปี 2021.

ค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564. จาก <https://forbesthailand.com/world>

Sook by สสส, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2564). วิธีชีวิตสุขภาวะแต่ละช่วงวัย (Live Smarter,

Healthier, Happier). ค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.thaihealth.or.th/sook/info-mind-detail.php?id=100>

พิชชารัศมี. (2563). 4 ปัจจัยที่จะทำให้คุณมีความสุข. ค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564.

จาก <https://www.marumura.com/4-factors-for-being-happy>