



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง  
ในกรุงเทพมหานคร

THE FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS IN PERSONNEL WORKING  
AT A PRIVATE COMPANY IN BANGKOK

สรัญญา ดวงไชย

SARANYA DUANGCHAI

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านปริมาณงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 138 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งนี้มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ไม่ต่างกัน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และ ด้านปริมาณงาน นั้นมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน



### ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the effect of factors working environment, compensation and workload are affecting to the happiness in personnel working at a private company in Bangkok. The data are collected from 138 employees who is working at a private company in Bangkok. The questionnaire was used to be a tool for data collecting. The collected data was analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent sample (t-test), One Way Anova (F-test) and Multiple Regression. The computer program is used to analyze the structural equations. The results reveal that refer to the factors as different sex, ages, level of education and job positions found that indifferently affected to the happiness in personnel working. And organization factors working environment, compensation and workload were related to the happiness in personnel working.

**Keywords** : Work Happiness

### บทนำ

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้น เนื่องจากบุคลากรทุกคนโดยส่วนมากจะใช้เวลาในแต่ละวันไปกับการทำงานในองค์กรโดยทั่วไปหากบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำอยู่ก็จะออกมาดีตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นงานด้านใดๆ ก็ตาม ซึ่งมีมากมายหลากหลายปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และสิ่งเหล่านี้ยังสามารถช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้าหากบุคลากรไม่มีความสุขกับการทำงาน อย่างเช่นเกิดความรู้สึก หดหู่ ฟุ้งซ่าน เฉื่อยชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานทันที เมื่อบุคลากรมีความสุข ก็จะแสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง ทำให้คนอื่นสังเกตและรับรู้ได้ ในการทำงานเองก็เช่นเดียวกัน นอกจากนั้นหากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน งานที่ทำก็จะออกมาดี และมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ตัวของบุคลากรที่รับรู้ได้ถึงความสุขนั้น เพื่อนร่วมงานตลอดจนเจ้านายก็จะสังเกตเห็นได้อย่างง่ายถึงการทำงานที่มีความสุข

ความสุขในที่ทำงาน คือ ความสุขของคนทำงานที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานจะเกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น คุณภาพของการบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การลา รวมถึงลดอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรในองค์กรได้เช่นกัน



บริษัทในกรณีศึกษานี้ เป็นบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีนโยบายการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจะดัดศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเน้นเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากลักษณะงานนั้นอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดในการทำงาน บริษัทจึงมีแผนส่งเสริมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อให้องค์กรนั้นดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังคงให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากความสุขนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามที่กล่าวแล้วข้างต้น และยังสามารถนำผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวมาประยุกต์ในการพัฒนาบรรยากาศ และปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรนั้นทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความสุขก็จะทำให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผลตอบแทนที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านปริมาณงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทางบวก
2. ผลตอบแทนในการทำงานส่งผลต่อทำให้มีความสุขในการทำงานในทางบวก
3. ปริมาณงานที่ทำส่งผลต่อทำให้มีความสุขในการทำงานในทางบวก

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย ด้านพื้นที่ของประชากรที่จะศึกษา และด้านระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

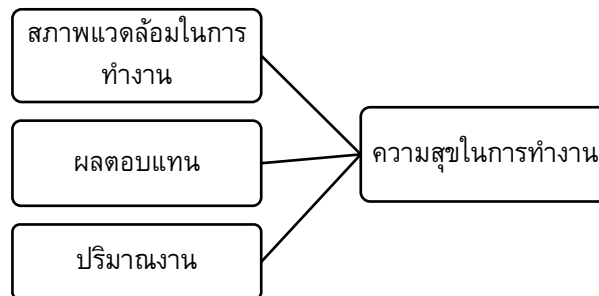
**ขอบเขตด้านเนื้อหา** ตามกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวแปรหลักที่จะทำการศึกษา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนในการทำงาน และ ปริมาณงานที่ทำ จากเนื้อหาของตัวแปรหลักดังกล่าวจึงกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัยได้ดังนี้



ขอบเขตด้านประชากรที่จะศึกษาวิจัย ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 210 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม งานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณในช่วงเดือน มกราคม ถึง เมษายน ปี พ.ศ. 2561

### กรอบแนวคิดในกาวิจัย



### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ผลจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและอารมณ์ด้านบวกในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย สนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงาน ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน ทำงานด้วยความรักและใส่ใจ รับผิดชอบในหน้าที่และตั้งใจทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท มีความภูมิใจในส่วนงานที่รับผิดชอบ

**บุคลากร** หมายถึง พนักงานทุกคน ทุกแผนก ทุกส่วน ที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบๆตัวผู้ทำงานในองค์กร ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม ได้แก่ สถานที่และบรรยากาศในที่ทำงาน ความสะดวกสบาย เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการปฏิบัติงาน สังคม วัฒนธรรมภายในองค์กร รวมไปถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ บุคคลที่ติดต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



**ผลตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นประโยชน์โดยตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้กับองค์กร เช่น ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงค่าทดแทนที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ดึงดูดและรักษาพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กร

**ปริมาณงาน** หมายถึง ปริมาณงานที่บุคคลกรได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามความรู้และความสามารถ ตามตำแหน่ง ตามสายงาน รวมถึงปริมาณของเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารได้สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กร
2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำมาประกอบการตัดสินใจในการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และใช้วางแผนการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์กร
3. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และส่งผลไปถึงกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพการผลิตผลงานของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งหมดนี้จะช่วยทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ในอนาคต

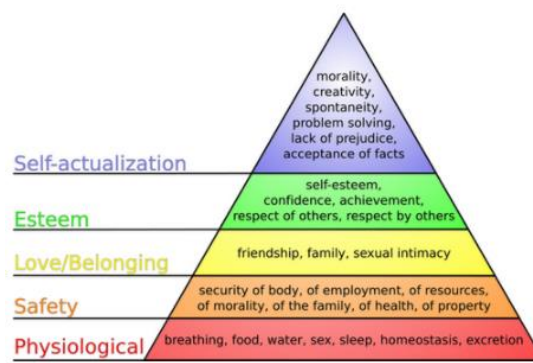
### ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) กล่าวว่าในปี ค.ศ.2006 ในประเทศอังกฤษได้มีการทำการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) โดยเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,063 คน แบ่ง เป็นผู้ชาย 547 คน ผู้หญิง 516 คน อายุระหว่าง 18-65 ปี ที่ทำงานทั้งประจำและไม่ประจำในองค์กร ผลการสำรวจพบว่าร้อยละ 56 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขพอประมาณ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า 1 ใน 5 ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าตนเองไม่มีความสุขในที่ทำงาน นอก จากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 73 ยังบอกอีกด้วยว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงานและการขาดการสื่อสารที่มาจากบริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญเป็นอย่างมากที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข รายงานการสำรวจในครั้งนี้ ได้สรุป 10 ปัจจัยที่ส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน อันประกอบไปด้วย 1.ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2. งานที่ทำมีความสุข 3. เจ้านายที่ดี 4. มีความสมดุล



ในการทำงานที่ดี (Work Life Balance) 5.งานมีความหลากหลาย 6. เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7. รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น 8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ 10. เงินเดือนดี

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) มาสโลว์ Maslow (1954 อ้างถึงใน วุฒิพล สกลเกียรติ, 2557) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการนี้ Maslow ได้พัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย



ภาพ ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

### ลำดับความต้องการมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นที่ต้องการมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึง แรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว โดยหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อน และการได้ยอมรับจากบุคคลอื่นๆ
4. ความต้องการการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ความต้องการที่จะสร้างความเคารพตนเองและการชมเชยจากผู้อื่น
5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการระดับสูง บุคคลจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานต้องการอิสระและแสงสว่างหน้าที่ท้าทาย



## รูปแบบและประเภทของการวิจัย

การวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

## ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม ให้กับ บุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำราและการสืบค้นจากสารสนเทศ เกี่ยวกับข้อมูลทางสถิติ แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสนับสนุนงานวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 210 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ย่อมเกิดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ 5% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 138 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ซึ่งเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานทั้งหมดให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบ สอบถาม (Questionnaire) 1 ชุด มีทั้งหมด 2 ส่วน คือ 1.แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อความสุขในการทำงาน
2. นิยามคำศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่จะศึกษา
3. นำนิยามคำศัพท์เฉพาะมาสร้างข้อคำถามให้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ส่วน ตามที่กล่าวมา



## เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้ค่าร้อยละและความถี่ในการอธิบายตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล, จะใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายตัวแปรปัจจัยองค์การและความสุขในการทำงาน
2. สถิติเชิงอ้างอิง (สถิติทดสอบสมมติฐาน) (Inferential Statistics) จะใช้สถิติการทดสอบค่า t-test เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ, จะใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน, จะใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

## นิยามเชิงปฏิบัติการและการสร้างมาตรวัด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อความสุขในการทำงานโดยเลือกแนวคิดรวมถึงทฤษฎีที่มีความเหมาะสมเพื่อเป็นตัวแปรในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้นิยามคำศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่จะศึกษา เพื่อให้ความหมายของตัวแปร ให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนตามลักษณะขององค์การ แล้วจึงนำนิยามคำศัพท์เฉพาะมาสร้างข้อคำถามให้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทั้งหมดที่ได้ศึกษา และให้สอดคล้องกับความหมายตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตรวจสอบความครอบคลุมและแม่นยำตรงตามเนื้อหาของข้อคำถาม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบของความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร





## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีอายุระหว่างมากกว่า 31 ปี - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.5 และมีเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมีความสุขมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาผลในแต่ด้านพบว่า บรรยากาศในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสุขอยู่ในระดับสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาผลในแต่ด้านพบว่า ได้รับผลตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถในการทำงาน มีความสุขอยู่ในระดับสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาผลในแต่ด้านพบว่า ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักในแต่ละวันของงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสุขอยู่ในระดับสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาผลในแต่ด้านพบว่า มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของท่าน และ ผู้ร่วมงานของท่านมีความปรารถนาดีต่อกันและมิตรภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน มีความสุขอยู่ในระดับสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

## อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขมาก โดยมีประเด็นสำคัญคือ บรรยากาศในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสุขอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์กรมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และยังส่งผลต่อพฤติกรรม ความรู้สึก และคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ปัจจัยด้านผลตอบแทนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขปานกลาง โดยมีประเด็นสำคัญคือ ได้รับผลตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถในการทำงาน มีความสุขอยู่ในระดับสูงสุด มีความเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผลตอบแทน มีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากการให้ผลตอบแทนกับพนักงานตามความสามารถอย่างโปร่งใส ทัดเทียมกัน และเป็นธรรม มีการบริหารและจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับนั้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน นั้นสามารถทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ปัจจัยด้านปริมาณงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขปานกลาง โดยมีประเด็นสำคัญคือ ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสุขอยู่ในระดับสูงสุด มีความเห็นอยู่ในระดับที่มีความสุขมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าปริมาณงานที่เหมาะสมและตรงตามความรู้



ความสามารถที่ได้ศึกษามานั้น รวมถึงระยะเวลาในการทำงานเพียงพอและเหมาะสมเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมากและเป็นสิ่งที่จะช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในบริษัทที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข

### ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประเด็นที่สำคัญคือ บรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเพื่อแผ้วถางให้กับพนักงานปัจจุบัน รวมไปถึงการสร้างการยอมรับ การเคารพ และการเห็นคุณค่าของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีประเด็นที่สำคัญคือ องค์กรให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่สม่ำเสมอ ดังนั้น องค์กรควรมีการสร้างระบบการให้รางวัลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม หรือการชื่นชมพนักงานอย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านปริมาณงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีประเด็นที่สำคัญคือ งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงาน ดังนั้น องค์กรต้องพิจารณาถึงทักษะ ความถนัด ความชำนาญ และความสามารถของพนักงาน และมอบหมายงานให้เหมาะสมและชัดเจน การจัดปริมาณงานให้เหมาะกับทรัพยากรบุคคล

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มของบุคลากรในบริษัทแห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาตัวแปรอิสระให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และจากตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความสุขในการทำงาน ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังองค์กรอื่นๆ เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาองค์กรนั้นๆ เนื่องจากบุคลากรนับได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กร ความสุขจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน ลดปัญหาการลาออก มีความรู้สึกอยากทำงานในองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน และทัศนคติเชิงบวกกับองค์กร ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจจะต้องมีการศึกษาวิจัยในทุกๆ องค์กร

### กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนแห่งในกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับคำปรึกษาแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขงานวิจัย ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจซื่อ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา และขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



### บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ. (2559) ความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน วรสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- กรรณิการ์ จันตัน. (2547). เงินเดือนของข้าราชการไทยตามภาวะเศรษฐกิจไทย เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. (2536). คู่มือปฏิบัติงาน อาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร.
- กฤษณา กิติวงศ์ประทีป. (2550). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547). ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ วรสารสภาการพยาบาล.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). ความสุขในที่ทำงาน. ค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2560, จาก [http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive\\_journal/jan\\_mar\\_10/pdf/89-91.pdf](http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/89-91.pdf)
- ชุตติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชินกร น้อยคำยาง และคณะอื่น ๆ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ งานวิจัยทุนสนับสนุนของสำนักหอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตติมณฑน์ ฟ้าภิญญา. (2552). ความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัดจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลนเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทัศนิกา เทพสุวิวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2546). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒนา



- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นพวรรณ จุลเกษม (2560). จ๊อบดีบีเผยแพร่ผลสำรวจท็อป 10 องค์กรในฝัน, กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ – Business News เผยแพร่ 10/11/2560
- นิสรัตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญจง ขวศิริวงศ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยวรรณ พฤษะ และ รศ.กาญจนาท เรืองวารการ (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผดุงครรภ์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2550). Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน. ค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2560, จาก. <https://www.gotoknow.org/posts/58183>
- พรณรงค์ ว่องสุนทร และคณะ (มปป.). (คงพล มนวรินทร์กุล) Literature Review แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ Healthy Organization และ Quality of Work Life
- ยุพาวรรณ ทองตะนุชาม ดวงเนตร ธรรมกุล อัจศรา ประเสริฐสิน จริญญา ชื่นศิริมงคล ศิริพร ครุฑทาศ (2015). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ Factors associated with happy workplace (public sector organization): A systematic review : วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16-18.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชนี้ ชาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความความสุขในการทำงานของบุคลากร พยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2557). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ จรัมย์พร ให้อย่าง ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขนครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556 (เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 403)
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2551). ความสุขในการทำงาน. ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2560, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=278062>
- ศิริพันธ์ จุฑาเดมิย์. (2529, กรกฎาคม-กันยายน). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร, 13, 53-55.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- สกุณนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2558). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่15). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- สิริอร วิชชาวุธ (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนกรีตแอนด์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อำนวยการ บัญชี. (2556). ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and Other). ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2560, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- อัจฉิมา หอมระรื่น. 2552. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ- เทค (ประเทศไทย) จำกัด." การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Merat, N., Jamson, A. H., Lai, F. C., & Carsten, O. (2012). Highly automated driving, secondary task performance, and driver state. *Human factors*, 54(5), 762-771
- Milkovich, G.M. & J.M. Newman. (2004). *Compensation* (8 ed.) Burr Ridge, IL: Irwin McGraw-Hill.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Young, M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D. and Hancock, P. A. (2015). State of science: mental workload in ergonomics. *Ergonomics*, 58(1), 1-17. doi: 10.1080/00140139.2014.956151