

ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล

ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

Happiness at Work of employees at the Personal Loan Approval Department, Government

Savings Bank Headquarter

ดวงใจ ตั้งประเสริฐ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Duangjai Tungprasert

E-mail: ppangtps@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 255 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the happiness at work of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter 2) to study the happiness at work of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter by personal factors 3) to study factors affecting the happiness at work of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter

The sample group was 255 people of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter with different gender and monthly income caused different the happiness at work of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter. And employees of the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter with different age, gender education, position and duration of work did not caused different the happiness at work of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter. Moreover, relations in the workplace factors and organizational commitment factors affecting the happiness at work of employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter.

Keywords: Happiness at Work; factors affecting the happiness at work

บทนำ

จากรายงานสุขภาพคนไทย ปี 2564 พบว่า คนไทยมีความเครียดสูง นำไปสู่อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จอยู่ที่ 7.8 คน ต่อแสนประชากร หรือกว่า 5,000 คน ในปี 2563 และสถานการณ์สุขภาพจิตชีวิตจากคะแนนสุขภาพจิต (ความสุข) พบว่า คนภาคกลางมีคะแนนสุขภาพจิตต่ำกว่าคนไทยในภูมิภาคอื่นมาโดยตลอดในช่วงของการสำรวจระหว่างปี 2557 ถึง 2561 (สุขภาพคนไทย ปี 2564, 2564) โดยเฉพาะคนวัยทำงาน สาเหตุหนึ่งที่น่าไปสู่ปัญหาความเครียด เนื่องจากคนทำงานบางส่วน ยังขาดการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำงานเกินเวลาปกติ ทำงานไม่ทัน ทำให้วิตกกังวล นำไปสู่ความเครียดสะสม เกิดภาวะซึมเศร้า กระทบความสัมพันธ์ หากไม่ได้รับการฟื้นฟูสุขภาพ ด้านจิตใจที่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพในระยะยาว เสี่ยงต่อการทำร้ายตัวเอง หรือฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้น

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และยิ่งเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กรที่จะผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้เติบโตก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้เช่นเดียวกัน ซึ่งองค์กรหลายๆ แห่งในปัจจุบันให้ความสำคัญกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนที่ทำงานที่อยู่ในองค์กรเพิ่มมากขึ้น มีความปรารถนาให้สามารถดำเนินชีวิตการทำงานไปอย่างมีคุณภาพตามเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่าง ทั้งในเรื่องความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความมั่นคงของงาน สภาพความปลอดภัยและมีความสุขในการทำงานที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความชอบธรรมของพนักงาน และการมีเวลาให้ครอบครัว จะเห็นได้ว่าคนทำงานไม่ได้ต้องการรายได้เพียงอย่างเดียว สำคัญที่สุดต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ในฐานะพนักงานผู้ปฏิบัติงานอยู่ ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ประจำปี 2565 จำนวน 702 คน (อัตรากำลัง ประจำปี 2565 ของฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน)
2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากทราบจำนวน พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณการใช้สูตร Taro Yamane ได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 255 คน
3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
2. เพื่อทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จิริะสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีความรู้สึก สนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ตนเองได้ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่ได้รับ ก่อเกิด การสร้างสรรค์การทำงานในทางบวก

เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงานคือ สภาวะในการทำงานที่บุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อการทำงาน มีความพอใจและเพลิดเพลินที่ได้ทำงานในหน้าที่และกระทำด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงาน เนื่องจากได้ทำงานที่ตนเองชื่นชอบหรือได้ใช้ความถนัดของตน รวมทั้งได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ถูกใจหรือเป็นที่พึงพอใจ

เอกสถุษฐ์ดี ลักษณะานนท์และคณะ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับ เพื่อนร่วมงานที่รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสุข มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Warr (1990, อ้างใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน เช่น ความสนุก ไม่มีความวิตกกังวล ในการทำงาน เป็นต้น
2. ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน เช่น ความเพลิดเพลิน ความสนใจ พื่อใจ ความเต็มใจในการทำงาน เป็นต้น

3. ความกระตือรือร้น คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน เช่น อยากไปทำงาน ความกระฉับกระเฉง เป็นต้น
Manion (2003, อ้างอิงใน นิศาชล ฉัตรทอง, 2558) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลต่างๆ ที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
2. ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึกรักผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รับรู้ว่าคุณเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รู้สึกสนุก และภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานไว้วางใจความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

บุคคลที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต บุคคลนั้นก็จะเปี่ยมด้วยพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง มีความหวัง แต่หากขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้นก็มักจะหดหู่ เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรมีพนักงานที่มีความสุข มีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตั้งใจในการทำงาน รักงานและมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในงานด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมา 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory), ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer และ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเป้าหมายหลักที่สำคัญร่วมกันของทั้ง 3 ทฤษฎี คือ การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การเล็งเห็นถึงความสำคัญในคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนี้เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรควรตระหนัก หากบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขกายสบายใจ และทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้นแล้ว สิ่งก็ตามมาคือความรัก และผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน Walton (1975, อ้างใน วิมานทอง ชีพสุกใส, 2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความปรารถนาของพนักงาน โดยพิจารณาคุณลักษณะหรือสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน Beyer and Marshall (1981, อ้างใน นันทพร ทองลิ้ม, 2563) กล่าวว่า สัมพันธภาพในการทำงาน ของกลุ่มบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

ด้านคุณลักษณะงาน Hackman and Oldham (1975, อ้างใน รณฤทธิ์ ลิขมณังศู, 2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ อันไปผลไปสู่ความมีประสิทธิภาพของงาน และความรู้สึกร่าเริงพอใจ ชื่นชอบและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานมี 5 ประการ คือ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และการได้ข้อมูลย้อนกลับ

ด้านความผูกพันในองค์กร Buchanan (1974, อ้างใน แวนนภา สุระพร, 2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงมีการกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 255 คน และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยการใช้สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตามความต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความสุขมากที่สุด, 4 = ระดับความสุขมาก, 3 = ระดับความสุขปานกลาง, 2 = ระดับความสุขน้อย, 1 = ระดับความสุขน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานหรือไม่ อย่างไร เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

3.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม มีระดับความสุขมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นข้อที่มีระดับความสุขมากที่สุด และพบว่า มีความรู้สึกพึงพอใจและถูกใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สบายใจในการ

ทำงาน รู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มีความกระตือรือร้น ยินดี และเต็มใจ พร้อมทำงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา และรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน อยู่ในระดับมีความสุขมาก ซึ่งทั้งหมดนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003, อ้างอิงใน นิศาชล ฉัตรทอง, 2558) ที่กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลต่างๆ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รู้สึกสนุก ดีใจเพลิดเพลิน ที่จะปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าและงานที่ทำได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน โดยที่เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันนี้ เพศไม่ใช่สิ่งสำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะเพศไหนก็สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับได้เช่นกัน แต่สิ่งที่ทำให้เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิงนั้น เพราะ เพศชายอาจจะมีสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ดีกว่าเพศหญิง มีสถานที่และกิจกรรมทำหลังเลิกงาน มีการพบปะสังสรรค์เพื่อนฝูง มากกว่าเพศหญิง หรือเรียกว่ามีกิจกรรมคลายเครียดจากการทำงานให้ทำมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ฉัตรทอง (2558) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะและองค์การในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุได้รับสิทธิประโยชน์ ความเสมอภาคและความยุติธรรมเท่าเทียมกัน องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารให้เข้าถึงทุกกลุ่มเจเนอเรชั่นที่ต้องทำงานร่วมกันได้เข้าใจชัดเจน และมีการนำเสนอถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีกซ์ อัคระสาระกุล (2562) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ พบว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี จงจิตต์ (2558) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกระดับการศึกษาได้รับการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการจำกัดหรือมีสิทธิพิเศษในเรื่องการประเมินในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานทุกระดับการศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์เดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีกษ อัครสาระกุล (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกานต์ จันทร์ขมภู (2557) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความเพียงพอของค่าตอบแทนในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ ซึ่งถ้ารายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนมากกว่าก็จะทำให้มีอิสระและสภาพคล่องทางการเงินมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า รายได้ที่สูงขึ้นช่วยพัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น และส่งผลให้มีความสุขมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินารถ กาญจนเจตนิ (2560) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษารมhornใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า บุคลากรกรมhornใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี พลายน้อย และ จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (2561) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้แต่ละคนจะมีตำแหน่งงานที่ต่างกันแต่พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีกษ อัครสาระกุล

(2562) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกานต์ จันทร์ชมภู (2557) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปวีรบรรต ธนาการทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาการออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาการออมสิน สำนักงานใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานเหมือนกันและคล้ายคลึงกัน เพราะหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานที่ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ทั้งพนักงานที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานหรือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่าต่างก็มีความต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีภ อัครเศรณี (2562) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ พบว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการที่มีอายุในที่ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกานต์ จันทร์ชมภู (2557) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปวีรบรรต ธนาการทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทินี จงจิตต์ (2558) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยปัจจัยได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาการออมสิน สำนักงานใหญ่สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาการออมสิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาการออมสิน สำนักงานใหญ่ได้รับจากองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่แล้ว มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในงานและองค์กร จึงทำให้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาการออมสิน สำนักงานใหญ่ได้ให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อการทำงานและสุขภาพ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน จากการฝึกอบรม สัมมนา และความรับผิดชอบ

ในงานที่สูงขึ้น และการได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสฤกษ์ดี ลักขิตานนท์ และคณะ (2559) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงในทิศทางบวกกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดามรัมย์ รัตนาคินทร์ (2556) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมานทอง ชีพสุกใส (2557) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานและส่งผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ให้ความสำคัญต่อบริการด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของ การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและบรรยากาศและความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นไปด้วยความเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อริสโตเติล (จินดาวรรณ งามทอง, ม.ป.ป., อังโน จิระสันต์ วงษ์วรสันต์, 2560) กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมโดยมนุษย์ไม่สามารถอยู่ตัวคนเดียวได้ และอธิบายถึงความเป็นเพื่อนหรือมิตรภาพ ว่าเป็นสิ่งที่ดีและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพราะไม่มีมนุษย์คนไหนสามารถดำรงชีวิตอยู่คนเดียวได้ ถึงแม้มนุษย์คนนั้นจะมีทุกสิ่งทุกอย่างพร้อมแล้วก็ตาม ดังนั้น ความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในองค์กร เป็นหนึ่งปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1891 อังโน ประทีภ อัครสาระกุล, 2562) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งการมีบรรยากาศการทำงานที่ดี การติดต่อสื่อสารด้วยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ มองว่าความสุขในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องชอบงานที่ทำอยู่หรืองานที่ตนเองไม่ถนัด และงานที่รับผิดชอบอยู่อาจไม่ได้มีความท้าทายกับความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ก็สามารถทำงานนั้นได้เสร็จตามเวลาและตามหน้าที่ของตนเอง แต่องค์กรก็ได้มีการจัดให้พนักงานแต่ละสายงานเรียนรู้เพิ่มเติมในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งการจัดอบรม การเรียนรู้ผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก

(1959, อ้างใน ฌ็อง-วัตต์ เปร็งวันปลุก, 2560) ที่กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ในเรื่องของลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) ว่าเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถน่าสนใจ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถและตรงกับความต้องการ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจและทำงานอย่างมีความสุข ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) กล่าวว่า จากงานวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะ สุระมรรคา (2560) กล่าวว่า จากงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านลักษณะงานผลกระทบต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานเกิดแรงจูงใจ ความหลากหลายของงานจะทำให้พนักงานใช้ทักษะในหลายๆ ด้านลดความเบื่อหน่ายในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรลัญญ์ วังสะอาด (2557) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายงานธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน

3.4 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ในเรื่องของความรู้ถึงการมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter et al (1974, อ้างใน กุสุมา ศรีแย้ม, 2563) กล่าวว่า ความผูกพันที่มีขององค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1.ความเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับองค์กร 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 3.ความต้องการของที่จะอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในงานของตนเอง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974, อ้างใน แวนนาภา สุระพร, 2560) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสฤษดิ์ ลักษณะิตานนท์ และคณะ (2559) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย

รามคำแหง พบว่า ปัจจัยด้านด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากเพศชายมีกิจกรรมทำหลังเลิกงานมากกว่าเพศหญิง เช่น การพบปะเพื่อนฝูง การสังสรรค์หลังเลิกงาน และเพศชายอาจจะสามารถจัดการความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้สมดุลมากกว่าเพศหญิง เพราะฉะนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นเรื่องความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านเพศของพนักงาน เพราะในปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงเปลี่ยนไป ทุกเพศมีความเท่าเทียมกัน มีความพึงพอใจคล้ายคลึงกัน สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับได้เช่นกัน องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ในองค์กรต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นและป้องกันการคลายเกลียดจากการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานออกไปช่วยเหลือสังคม การจัดตั้งสมาคมหรือชมรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานที่มีความชอบ ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มีช่องทางในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเพิ่มมากขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจาก ความเพียงพอของค่าตอบแทนในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ ซึ่งถ้ารายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนมากกว่าก็จะทำให้มีอิสระและสภาพคล่องทางการเงินมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า รายได้ที่สูงขึ้นช่วยพัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาปรับปรุงด้านความพอเพียงของรายได้ของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและชัดเจน และพิจารณาสวัสดิการด้านอื่นๆที่จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น สวัสดิการบ้านพัก ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1. ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เพราะองค์กรไม่ใช่ระบบการทำงานแบบคนเดียว แต่เป็นการร่วมมือการทำงานหลายคนและหลายภาคส่วน เมื่อมีคนอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากย่อมเกิดปัญหาตามมามากมาย เพราะแต่ละคนนั้นต่างก็มีความแตกต่างกันอยู่แล้ว ซึ่งในการทำงานหากสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง จะส่งผลดีต่องานและความสัมพันธ์กับคนในองค์กรเดียวกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและผลงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กรรวมทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายองค์กรด้วยความสุข

2. ด้านความผูกพันในองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ดังนั้น องค์กรต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สร้างความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรมากขึ้นเรื่อยๆ และทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้อธิบายความสุขในการทำงานให้ได้มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ละเอียดและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาในฝ่ายอื่นๆในองค์กร เพื่อนำมาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดามรัศม์ รัตนาคินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทพรัตน์ เหมโลหะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิตาชล ฉัตรทอง. (2558). แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะ/องค์กรในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษารมhornใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ประทักษ์ อัครสาระกุล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวินี พลายน้อย และ จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก.** วารสารศิลปศาสตร์ประยุกต์ ม.ค.-ม.ย.2561.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ.** สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- รณฤทธิ์ สีฉมนังคุ. (2560). **อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลักษณา สุระมรรคา. (2560). **ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชาญ กุลชาติ. (2564). **คะแนนความสุข "คนไทย" ต่ำที่สุดในรอบ 11 ปี สวนทางคนส่วนใหญ่ทั่วโลก, [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์].** สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/feature/2227777>
- วิมานทอง ชีพสุกใส. (2559). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- แวนนภา สุระพร. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณกานต์ จันทร์ชมภู. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรตธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). **การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สร้อยลัญญ์ วังสะอาด. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายงานธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภาคตะวันออก.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุทินี่ จงจิตต์. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากรกรุงเทพมหานคร.** งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). **สุขภาพคนไทย 2564 : COVID-19 มหันตภัยร้ายเขย่าโลก.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอกสฤณี ลักษิตานนท์ และคณะ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์.** โครงการวิจัยทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.