

ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
HAPPINESS AT WORK OF PRIVATE SECTOR'S EMPLOYEES  
IN BANGKOK

นิพัทธ์ แพเจริญชัย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nipat paecharoenchai

Email: Nipatpae1@gmail.com

Happiness at Work of Private Sector's

Employees in Bangkok

Corresponding Author

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-Test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสายงานในอาชีพเป็นบัญชีและการเงิน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และมีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน ให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านสถานภาพและด้านระดับสายงานในอาชีพของท่านต่างกัน ให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านการยอมรับตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและด้านอิสรภาพในการปกครองตนเอง ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารและด้านสถานภาพมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านความเจริญก้าวหน้าในตัวเองและด้านเป้าหมายของชีวิต ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ด้านสถานภาพและด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

## **ABSTRACT**

The objective of research subject A Study of “Happiness at Work of Private Sector’s Employees in Bangkok” is (1) For the study Happiness at Work of Private Sector’s Employees in Bangkok. (2) For the study Happiness at Work of Private Sector’s Employees in Bangkok divide by Personal factors. (3) For the study Affecting Happiness in Private sector working factors and Sustaining factors Affecting Happiness at Work of Private Sector’s Employees in Bangkok. In case of a group of, the target group is a group of Private employees in Bangkok total 400 heads, the research tool is a questionnaire to collect the data and using the descriptive statistic such as Frequency, Percentage, Mean, and Standard deviation, testing hypotheses for comparison using statistical t-Test and One-way ANOVA, LSD (Least Significant Difference) method and multiple regression statistic.

The results of the hypothesis testing found that most of the respondents were female, aged between 25 and 40 years old, were single and had a bachelor's degree. Has a career in accounting and finance Have an average monthly income of 15,000 – 30,000 baht, have 6 – 10 years of work experience, and have an operational level job position. Individual factors, age, level of education Average monthly income in terms of work experience and job positions are different Happiness at Work of Private Sector’s Employees in Bangkok. Statistically significant at the level of 0.05. Personal factors, sex, status and level of your career are different. Makes Happiness at Work of Private Sector’s Employees in Bangkok is no different. Statistically significant at the level of 0.05. Factors affecting happiness at work include aspect of self acceptance on the ability to manage life in harmony with the environment and on the autonomy of self-

government, the supporting factors consisted of administrative policy and status on work Happiness at Work of Private Sector's Employees in Bangkok. Statistically significant at the level of 0.05. Factors affecting happiness at work include Self-advancement and life goals. Supporting factors consist of supervision. Interpersonal relationship Salary or wages Work status and work security had no effect on Happiness at Work of Private Sector's Employees in Bangkok. Statistically significant at the level of 0.05.

**Keywords:** Happiness at Work, Organization Commitment

## บทนำ

การบริหารองค์กรด้วยความสุขมีผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นตัวผลักดันที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เนื่องจากความสุขในชีวิตการทำงานทำให้เกิดผลที่ดีต่อภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงที่ทำให้พฤติกรรมของคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารจัดการและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเองต่องานและต่อองค์กร โดยที่บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 3,978,360 คน (อ้างอิงสำนักงานสถิติแห่งชาติ: มีนาคม 2566) ผู้วิจัยทำการคำนวณสูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5% จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 400 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (3) ปัจจัยค่าจ้าง ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนน่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันไป จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านการยอมรับตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านอิสรภาพในการปกครองตนเอง ด้านความเจริญก้าวหน้าในตัวเองและด้านเป้าหมายของชีวิต และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ด้านสถานภาพและด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Carol Ryff (1989) ความเป็นอยู่ที่ดีหกประเภทของ Carol Ryff ได้แก่

- 1) การยอมรับตนเอง คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อตัวเอง ยอมรับและยอมรับในหลาย ๆ แง่มุมของตัวเอง รวมทั้งคุณสมบัติที่ดีและไม่ดี และรู้สึกดีกับชีวิตที่ผ่านมา
- 2) ความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความเชี่ยวชาญและมีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ควบคุมข้อมูลและสามารถเก็บข้อมูลประเภทเดียวกันแบบเป็นลำดับได้ของกิจกรรมภายนอกที่ซับซ้อน ใช้โอกาสรอบข้างอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเลือกหรือสร้างบริบทที่เหมาะสมกับความต้องการและค่านิยมส่วนบุคคล
- 3) ความเป็นอิสระ คือ การกำหนดตัวเองและเป็นอิสระ สามารถต้านทานแรงกดดันทางสังคมให้คิดและกระทำในรูปแบบบางอย่าง ควบคุมพฤติกรรมจากภายใน และประเมินตัวเองตามมาตรฐานส่วนบุคคล
- 4) การเติบโตส่วนบุคคล คือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มองตัวเองว่าเติบโตและขยายตัว เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความรู้สึกตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ดูแลพัฒนาการในตัวเองและพฤติกรรมเมื่อเวลาผ่านไป มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่สะท้อนถึงความรู้และประสิทธิผลในตนเองมากขึ้น

5) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น คือ ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นน่าพอใจและไว้วางใจกับผู้อื่น มีความกังวลเกี่ยวกับสวัสดิภาพของผู้อื่น มีความสามารถในการเอาใจใส่ความรักและความใกล้ชิด และเข้าใจการให้และรับของความสัมพันธ์ของมนุษย์

6) จุดมุ่งหมายในชีวิต คือ การมีเป้าหมายในชีวิตและมีความรู้สึกเป็นผู้นำ รู้สึกว่ามีความหมายต่อชีวิตในปัจจุบันและในอดีตของตนเอง ถือความเชื่อที่ให้จุดมุ่งหมายในชีวิต และมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการดำรงชีวิต

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน**

ปียะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2560) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกสุขใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยไม่รู้สึกอึดอัดหรือเกิดความทุกข์ใจไม่ว่าจะกำลังปฏิบัติงาน หรือไม่ปฏิบัติงาน โดยไม่เก็บมาคิดแล้วก่อให้เกิดความวิตกกังวล หรือกลัว มุ่งหวังให้ได้ทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
- 2) ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 3) ความสุขด้านความก้าวหน้าของบุคลากร
- 4) ความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร
- 5) ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค่าจูน**

Herzberg (1959) ทฤษฎีที่เสนอแนะถึงความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด คือ

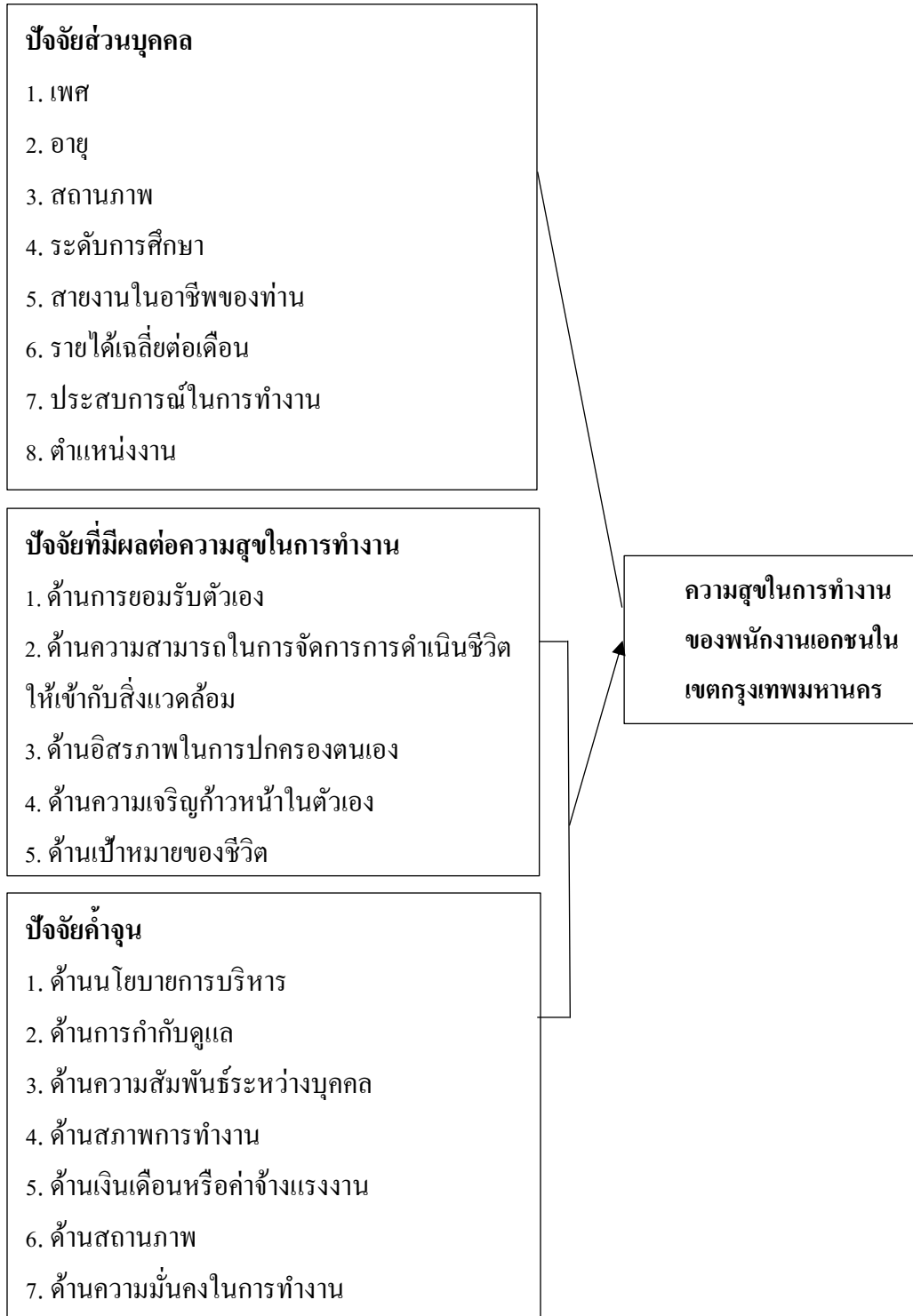
1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) โดยปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) โดย ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factor) คือ ปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของเฮร์เบิร์ต แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

# กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



## การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.973 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไปได้

## ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 3,978,360 คน (อ้างอิงสำนักงานสถิติแห่งชาติ: มีนาคม 2566) ผู้วิจัย ทำการคำนวณสูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5% จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประวัติการประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนและสถานที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ที่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยค่าเงินและความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามด้วยการค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

- 3.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-Test ในการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

- 3.2 ใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป

3.3 ใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้างและความสุขในการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้างและความสุขในการทำงาน

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีอายุ 25 – 40 ปี โดยมีจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 81.80 มีสถานภาพโสด โดยมีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีสายงานในอาชีพเป็นบัญชีและการเงิน โดยมีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท โดยมีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี โดยมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (n=400)

ตัวแปร	b	Std. Error	beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.132	0.196		0.674	0.501	73.685	0.000*
ด้านการยอมรับตัวเอง	-0.164	0.053	-0.130	-3.070	0.002*		
ด้านความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	0.359	0.052	0.294	6.865	0.000*		
ด้านอิสรภาพในการปกครองตนเอง	0.199	0.056	0.197	3.533	0.000*		
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตัวเอง	0.036	0.055	0.042	0.651	0.516		
ด้านเป้าหมายของชีวิต	0.055	0.054	0.062	1.008	0.314		
ด้านนโยบายการบริหาร	-0.227	0.070	-0.244	-3.249	0.001*		
ด้านการกำกับดูแล	0.103	0.062	0.109	1.665	0.097		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.043	0.071	-0.033	-0.599	0.549		
ด้านสภาพการทำงาน	-0.029	0.069	-0.025	-0.419	0.676		

R = 0. 834, R<sup>2</sup> = 0. 696, Adjusted R Square = 0.686, SEE = 0.454\* = P < 0.05



ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร(n=400) (ต่อ)

ตัวแปร	b	Std. Error	beta	t	Sig.	F	Sig.
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง แรงงาน	-0.026	0.079	-0.029	-0.334	0.738		
ด้านสถานภาพ	-0.275	0.081	-0.246	-3.383	0.001*		
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	0.273	0.010	0.155	0.198	0.843		

R = 0. 834, R2 = 0. 696, Adjusted R Square = 0.686, SEE = 0.454\* = P < 0.05

จากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 12 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ด้านการยอมรับตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านอิสรภาพในการปกครองตนเอง ด้านนโยบายการบริหารและด้านสถานภาพ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0. 834 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 69.60 และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = (0.359) (\text{ด้านความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม}) + (-0.275) (\text{ด้านสถานภาพ}) + (-0.227) (\text{ด้านนโยบายการบริหาร}) + (0.199) (\text{ด้านอิสรภาพในการปกครองตนเอง}) + (-0.164) (\text{ด้านการยอมรับตัวเอง})$$

### อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันน่าจะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่างกันและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

จากผลการศึกษา ด้านเพศ ด้านสถานภาพและด้านระดับสายงานในอาชีพของท่านต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา ศรีสว่าง (2561) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ และด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษา ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านประสบการณ์ในการทำงานและด้านตำแหน่งงานต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ยามกระโทก และทองฟู ศิริวงศ์ (2565) เรื่อง ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ทำการวิจัย สรุปไว้ว่า อายุการทำงาน ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่า ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการยอมรับตัวเองและด้านความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิต มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิน ยาสุวรรณ (2564) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยสรุปว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิต มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 กล่าวได้ว่า การที่สถานที่ทำงานของพนักงานให้การยอมรับในบุคลิกภาพและความสามารถของพนักงาน ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เห็นถึงทัศนคติภายในองค์กรที่ดีก็จะส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานด้วย

ด้านอิสรภาพในการปกครองตนเองมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ โดยสรุปได้ว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ทางด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงานด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม กล่าวได้ว่า การมีอิสรภาพในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการสนับสนุน คนในองค์กรให้อิสรภาพในการแสดงความคิด มีอิสรภาพในการใช้ชีวิตกับที่ทำงาน ทำให้บุคคลอยากทำงานกับองค์กรนั้นมากที่สุด

ด้านนโยบายการบริหารและด้านสถานภาพ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชพร ทัพพัวรา (2565) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านแวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กล่าวได้ว่า การมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้นำองค์กรสามารถนำนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติอย่างมีความเหมาะสม ควรให้เกียรติกับตำแหน่งงานที่พนักงานปฏิบัติ และแสดงเจตนาของผู้นำองค์กรถึงความต้องการในตำแหน่งที่พนักงานแต่ละท่านปฏิบัติงาน นั่นคือ ปัจจัยดังกล่าวที่จะส่งเสริมความสุขในการทำงานและงานที่ทำงานจะทำจะออกมายังมีประสิทธิภาพ

ด้านสภาพการทำงาน ด้านเป้าหมายของชีวิตและด้านความเจริญก้าวหน้าในตัวเองไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา ศรีสว่าง (2561) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวได้ว่า การมีจำนวนชั่วโมงการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยและบรรยากาศในการทำงาน โดยทั่วไปส่งเสริมให้เกิดการอยากทำงาน การสร้างเสริมให้พนักงานเป้าหมายทางการเงินและเป้าหมายในชีวิต พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน ความก้าวหน้าในชีวิตนั้น ไม่มีความสำคัญ เพราะ พนักงานของเอกชนมองถึงด้านอิสรภาพในการทำงานมากกว่าเป้าหมายอื่นๆ อีกทั้ง หน่วยงานเอกชนทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและผู้นำองค์กรสูง จึงทำให้พนักงานเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รวดเร็ว ทำให้หลายบริษัทมีอัตราการลาออกจากพนักงานสูง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการกำกับดูแลไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา ศรีสว่าง (2561) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การกำกับดูแล ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน กล่าวได้ว่า ในองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาที่มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์ในการจ่ายงาน ใ้คนได้เหมาะสมกับงาน อีกทั้งในหน่วยงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เพราะ พนักงานของเอกชนมองถึง เรื่องความสบายใจในการทำงานตำแหน่งที่ตนรักมากกว่า (ตั้งแต่แรกเริ่มสมัครงาน) และการมอบหมายงานจากหัวหน้างานนั้นเป็นดุลพินิจและความสบายใจ และพนักงานเอกชนยังมองถึง Work anywhere คือ การ

ปฏิบัติงานจากที่ไหนก็ได้ ซึ่งเพื่อนร่วมงานอาจเจอเพียงแค่การประชุมและในงานที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเท่านั้น สุดท้ายแล้วหัวหน้าหรือผู้นำขององค์กรจะเป็นผู้ตัดสินใจในความคิดเห็นของการทำงานอยู่ดี

ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปารีซะห์ กุณา (2562) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและด้านความมั่นคงในการทำงาน นั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นมีความสำคัญอย่างยิ่งกับบุคลากร เพราะจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ด้านเพศ ด้านสถานภาพและด้านระดับสายงานในอาชีพของท่านต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกันนั้น แต่บริษัทหรือองค์กรภาคเอกชนควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านบุคคลทุกด้าน เพื่อให้พนักงานของท่านมีความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

2. บริษัทหรือองค์กรภาคเอกชน ควรจัดอบรมหรือจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการละลายพฤติกรรม เพื่อให้พนักงานได้รู้จักกันมากขึ้น ทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อลดแรงเสียดทานที่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้การยอมรับในบุคลิกภาพและความสามารถซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานส่งผลให้เห็นถึงทัศนคติภายในองค์กรที่ดีก็จะส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานด้วย

3. บริษัทหรือองค์กรภาคเอกชน ควรนำ Model Win Win บริษัทชนะ พนักงานก็ชนะ กล่าวคือ มีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงาน (KPI) เป็นโครงการในการทำงาน พร้อมแนวทางการปฏิบัติงานกับพนักงานแบบชัดเจน และหากบริษัทหรือองค์กรไหน ที่สามารถทำงานแบบ Work anywhere ได้จะทำให้มีมีอิสรภาพในการใช้ชีวิตกับที่ทำงาน ทำให้บุคคลอยากทำงานกับองค์กรนั้นมากที่สุด เพราะ พนักงานไม่ต้องเสียค่าเดินทาง ส่วนบริษัทไม่เสียค่าน้ำและค่าไฟประหยัดทั้งสองฝ่าย

4. ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น บริษัทหรือองค์กรภาคเอกชน ควรสร้างสวัสดิการที่แปลกและโดดเด่น เพื่อตอบสนองกับเด็กยุคใหม่ เพื่อให้พนักงานมองเห็นถึงความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพื่อจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและทำงานกับองค์กรอย่างมีความสุขไปนานๆ

### เอกสารอ้างอิง

นพมาศ ยามกระโทก และทองฟู ศิริวงศ์. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จันทร์จิรา ศรีสว่าง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา. คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ. : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นงู จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรมามีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

นางสาวนพพัชญ์ นิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. คณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร

นางสาวพิมพ์สิริ โตคะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นางสาวณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอฟ ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก

นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์. (2561). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาลวรคา (2560) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ดันตระกูล. (2563). รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

สายพิน ยาสวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3. คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุพรรณษา ปุณชชากร. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุนิสา สุขสงเคราะห์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. คณะประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์. (2564). ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. คณะสถิติประยุกต์. สาขาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อรชพร ทัพพัวรา. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Kimberly Johns (2017). Exploring the Motivation and Hygiene Factors of Baby Boomers, Generation X, and Millennials in the Workplace

Jeffrey Beygatt (2018). The Relationship Between Job Satisfaction and Herberg's Motivation and Hygiene Factor ทาริกา สระทองคำ, น. ส. (ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563)). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด.

ภริตา ประสงค์, (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรณีศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

นริศรา ยอดบุญดี, (2561). การพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์. วิทยานิพนธ์ ศึกษิตติมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

กุสุมา ศรีเยี่ยม, (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศึกษิตติมมหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญา สกุลโชติ, (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่าที่ทำงานในพื้นที่. เมือง จ. สมุทรสาคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.

รัชชัช สร้อยสนธิ์, (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทยูนิค เอนจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ขจรศักดิ์ สุขเปรม, (2565). คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย. เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.