



ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

HAPPINESS AT WORK INFLUENCING PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THAIRATH GROUP

ณัฐนันท์ ทาคำ¹

กนกพร ชัยประสิทธิ์²

Received 20 March 2019

Revised 4 April 2019

Accepted 26 April 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test และค่า F-test กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการตรวจสอบอิทธิพลใช้ MRA

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน ในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสุข และประสิทธิภาพการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: Natthanant_t@mail.rmutt.ac.th

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: Kanokporn_c@mail.rmutt.ac.th



Abstract

The objective of this independent study was to examine how happiness at work influenced the performance of employees. The samples of this study were 350 employees in Thairath Group Company. A questionnaire was the research tool for data collection. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistics for hypotheses testing were t-test and F-test. In case of significant differences, LSD was used for examining the differences, and MRA was used for examining the influence.

The results showed that happiness at work regarding job characteristics, career advancement opportunity, acceptance and respect, encouragement at work, and work environment influenced the performance of employees in Thairath Group Company at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: happiness at work, performance

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม ด้านสังคม ในด้านของค่านิยมของคน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น เพราะไม่ใช่แค่ต้องการก้าวตามให้ทันยุคสมัย แต่ยังต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตลอดเวลาอีกด้วย (เลย์แมน, 2559)

ในสถานการณ์ที่ธุรกิจจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น ส่งผลให้ธุรกิจหนังสือพิมพ์อย่างไทยรัฐ (บจก.วัชรพล) ซึ่งเป็นผู้นำทางด้านการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ที่ใหญ่ที่สุดของประเทศและมียอดขายเป็นอันดับหนึ่งมาเป็นเวลายาวนาน (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ และขยายฐานธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจ มีความน่าสนใจและสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

โดยหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของวิธีการจัดจำหน่าย และปรับลด ต้นทุนต่าง ๆ ลง เพื่อให้คงไว้ซึ่งกำไร และนอกจากนี้ผู้บริหารยังได้ทำการขยายฐานธุรกิจเพิ่มขึ้น คือ ไทยรัฐออนไลน์ (บจก.เทรนด์ วิจิ3) ซึ่งจะบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทเว็บไซต์ผลิตข่าวออนไลน์ และไทยรัฐทีวี (บจก.ทริปปิเล วิ บรอดคาสท์) จะเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสถานีโทรทัศน์ในระบบดิจิตอลโดยเหตุผลในการเพิ่มการขยายธุรกิจในครั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสร้างรายได้ และแสวงหากำไรของบริษัท รวมถึงเป็นการสร้างความหลากหลาย เพื่อให้บริษัทยังคงเป็นที่น่าสนใจกับผู้บริโภค (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) ซึ่งในปัจจุบันนั้นธุรกิจสื่อประเภทต่าง ๆ จะมีความท้าทายแตกต่างกันไป

อย่างเช่น ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ที่ต้องลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มช่องทางการแสวงหากำไรจากช่องทางอื่น ๆ แทน เช่น การเพิ่มธุรกิจสถานีโทรทัศน์เข้ามา โดยเลือกวิธีการนำเสนอเนื้อหา (Content) ที่น่าสนใจและตอบโจทย์ตัวผู้บริโภค รวมไปถึงธุรกิจเว็บไซต์ออนไลน์ ซึ่งมีคู่แข่งเป็นจำนวนมากจากทั่วโลก

ความท้าทายที่เราได้เผชิญอยู่นี้มีกุญแจสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ก็คือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานทุกสถานการณ์ เพราะหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของบริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และถ้าหากบริษัทต้องการจะให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทควรจะสนับสนุนและใส่ใจ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพราะเมื่อไรก็ตามที่พนักงานมีความสุขกับการทำงานพวกเขาก็จะทำงานทุกงานได้สำเร็จเสมอ (สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล, 2555) ดังนั้นการทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในสภาวะธุรกิจปัจจุบัน เพราะไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ความสุขในการทำงานนั้นยังสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทเราได้เช่นเดียวกัน จึงจะเห็นได้ชัดว่าพนักงานนั้นถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จและเติบโตได้ในสภาวะการแข่งขันที่สูง อีกทั้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลของไทยรัฐ กรุ๊ปให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ปที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง 2) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา

ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่สิงหาคม 2561 - พฤศจิกายน 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป
2. ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ และนักพัฒนาองค์กรจะมีความเข้าใจยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบายการบริหารงาน และการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสุขให้พนักงานภายในองค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
3. ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ ได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาการบริหารภายในองค์กร และเป็นข้อมูลทางด้านวิชาการภายในองค์กรต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) ได้แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ซึ่งได้แก่

1. นโยบาย และการบริหารงาน หมายถึง แผนความคิดที่ใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติ หรือการตัดสินใจ และวิธีการบริหารขององค์กร
2. ลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือกระบวนการปฏิบัติงาน
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความผูกพัน หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
5. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา
6. กำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่ทำงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์, กนกนภัส ชีวะสาคร (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ สาย 80” โดยสำรวจจากพนักงานฝ่ายการเดินรถที่ปฏิบัติงานอยู่ประจำท่ารถ พนักงานชาย จำนวน 140 คน พนักงานหญิง จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายการเดินรถมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง และปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

นิมนน ทองแสน (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี” โดยสำรวจจากพนักงานบริษัทของกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,347 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

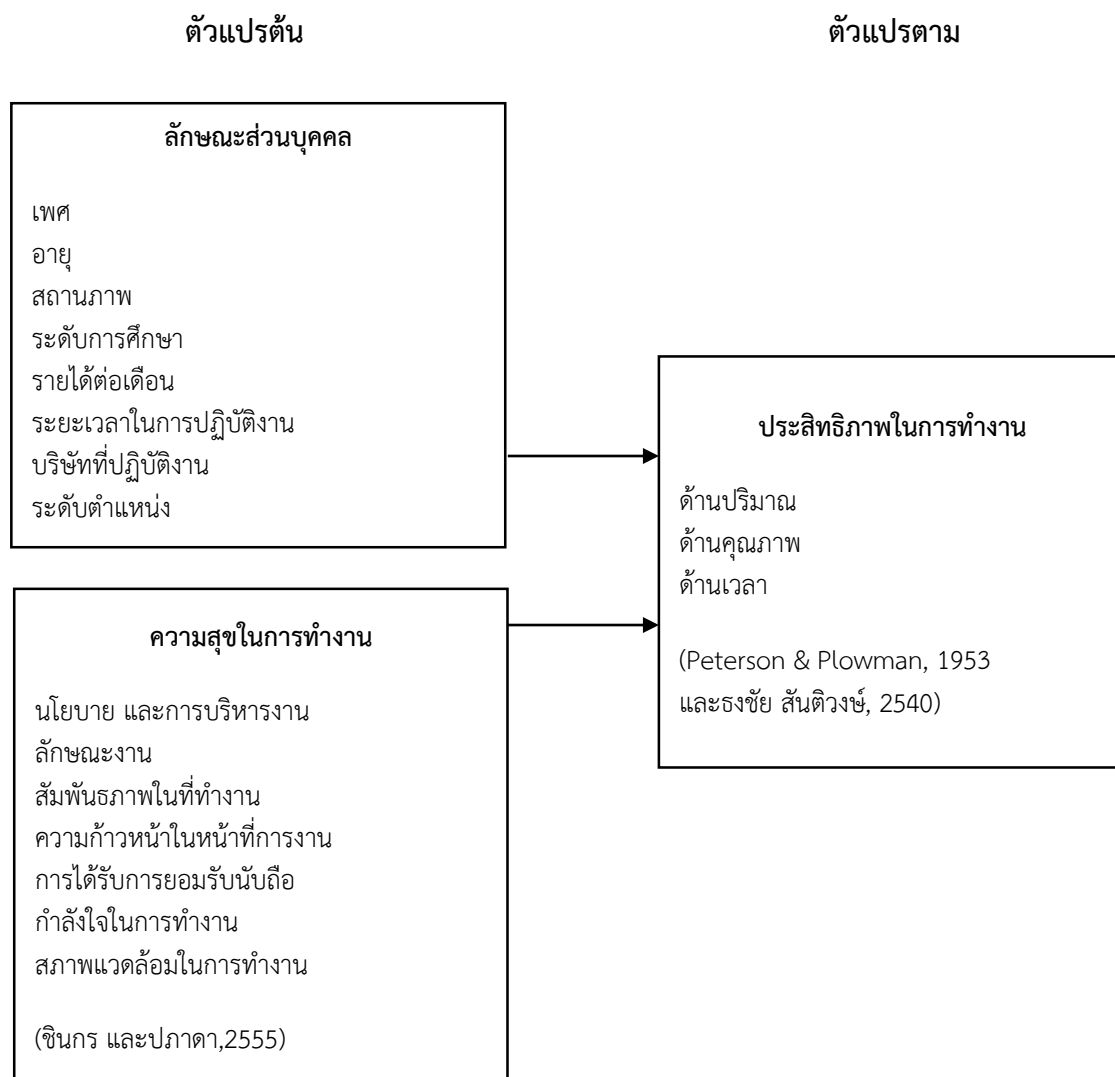
สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล (2555) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ” โดยสำรวจพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ จำนวน 20,596 คนจาก 66 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานคือปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือปัจจัยทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

Annabelle Krause (2014) ได้ศึกษา “ความสุข และการทำงาน” ผลการศึกษา พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการคาดการณ์ ความพยายามในการค้นหาหนทาง การได้รับอิสระในการทำงาน และนโยบายของรัฐบาล ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Joyette Fabien (2017) ได้ศึกษา “พนักงานที่มีความสุข” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยลักษณะของหัวหน้างาน (Type of Boss) ทศนคติของหัวหน้างาน (Attitude of Supervisors) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Relationships) เงื่อนไขการทำงาน (Work Conditions) ภาระงาน (Workload) ชั่วโมงการทำงาน (Work Hours) ค่าจ้าง เงินเดือน (Wages/Salary) และผลประโยชน์ (Benefits) ส่งผลให้พนักงานมีความสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป (บริษัท วัชรพล จำกัด บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด บริษัท ทริปเปิ้ล วี บรอดคาสท์ จำกัด และ บริษัท เทรนด์ วีจี3 จำกัด) ที่ผ่านการทดลองงานเสร็จสิ้นแล้ว จำนวนทั้งหมด 2,167 คน โดยทำการสุ่ม 350 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยกรณีทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง 338 คน ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 12 ตัวอย่าง จึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 350 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามตามหลักทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง อย่างละ 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน (Likert Scale)

จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยความสุขในการทำงานทั้ง 7 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ จากแนวคิดความสุขในการทำงาน (ชินกร และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) เช่น ท่านมีความเข้าใจถึงนโยบายของบริษัท, บริษัทมีการแบ่งสายงานอย่างเหมาะสมกับธุรกิจ และนโยบายที่บริษัทได้กำหนด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน เป็นต้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Likert Scale)

จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ จากทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson & Plowman, 1953 และธงชัย สันติวงษ์, 2540) เช่น ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้, ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ นำมาเก็บข้อมูลจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้วิธี Cronbach's alpha ได้ค่าความน่าเชื่อถือมากกว่า 0.75 ในทุกข้อคำถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สถิติทดสอบ t-test และ สถิติทดสอบ F-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และใช้ Multiple Regression Analysis เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความสุข ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน มีช่วงอายุอยู่ที่ 20-30 ปี จำนวน 119 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 223 คน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 151 คน ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3 ปี-6 ปี จำนวน 94 คน อยู่สังกัดบริษัท วัชรพล จำกัด จำนวน 157 คน และมีระดับตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 285 คน

ส่วนที่ 2 สรุปผลระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD=0.652) 2) ด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD=0.571) 3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (SD=0.567) 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (SD=0.496) 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD=0.539) 6) ด้านกำลังใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD=0.692) 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD=0.718)

ส่วนที่ 3 สรุปผลระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านปริมาณ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (SD=0.484) 2) ด้านคุณภาพ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (SD=0.509) 3) ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD=0.557)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน 1

ลักษณะส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ภาพรวม	
เพศ	t = 0.690	Sig. = 0.491
อายุ	F = 1.312	Sig. = 0.265
สถานภาพ	t = -1.721	Sig. = 0.087
ระดับการศึกษา	F = 5.459	Sig. = 0.005*
รายได้ต่อเดือน	F = 11.406	Sig. = 0.000*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F = 0.382	Sig. = 0.861
บริษัทที่ปฏิบัติงาน	F = 8.518	Sig. = 0.000*
ระดับตำแหน่ง	F = 1.476	Sig. = 0.221

(เครื่องหมาย* แสดงการสรุปสมมติฐานที่พบความแตกต่าง)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในบางข้อคำถาม ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน รองลงมาคือปัจจัยด้านสังกัดบริษัท ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน 2 (ความสุขในการทำงาน)

ความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.473	0.179		2.637	0.009 *
นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน	0.029	0.031	0.041	0.947	0.344
	0.199	0.032	0.245	6.232	0.000 *
สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	0.043	0.037	0.052	1.152	0.250
	0.348	0.039	0.373	8.824	0.000 *
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.328	0.039	0.382	8.358	0.000 *
กำลังใจในการทำงาน	-0.162	0.033	-0.242	-	0.000
				4.986	*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.078	0.030	0.122	2.577	0.010 *

R = 0.766; R Square = 0.587; Adjusted R Square = 0.579; S.E.E. = 0.30038,
Durbin-Watson = 2.044; F: 69.501; Sig. 0.000

(เครื่องหมาย* แสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05)

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตัวแปรความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป คือ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เท่า ๆ กัน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เช่นเดียวกัน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปและอภิปรายผล

ลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสังกัดบริษัทส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ช่วงระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านรายได้ต่อเดือนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ 10,001 - 20,000 บาท และในด้านสังกัดบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ บริษัท วัชรพล จำกัด ส่วนในด้านอื่น ๆ ของลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของตัวแปรความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป คือ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในบางข้อคำถาม ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน รองลงมาคือปัจจัยด้านสังกัดบริษัท ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544)

จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป คือ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนความสุขในการทำงานในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป โดยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป เท่า ๆ กัน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ นิมเกิดผล (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบางประเด็นเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Joyette Fabien (2017) ได้ศึกษา “พนักงานที่มีความสุข” ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ไปประยุกต์ใช้ ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องของรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวมมากที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอื่น ๆ ดังนั้นบริษัทควรมุ่งเน้น และให้ความสำคัญ ในการพัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ควรบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่พนักงานแต่ละคนได้รับ และให้เกิดความยุติธรรม โดยการทำการสำรวจค่าจ้างกับธุรกิจประเภทเดียวกัน (Salary Survey) และนำมา

เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบอกเงินเดือนของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันให้กับทางบริษัท

ในส่วนของปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน บริษัทควรให้ความสำคัญในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ รวมถึงการได้รับการเลื่อนระดับ หรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น บริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสายความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของแต่ละตำแหน่งงาน กำหนดเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการพัฒนาพนักงาน และทำการสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ และมีความเข้าใจ เช่น จัดทำโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน และสร้างแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ เพื่อให้การศึกษาในครั้งต่อไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และสามารถเกิดประโยชน์ได้มากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน หรือเปลี่ยนตัวแปรตามเป็นปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้การศึกษามีการครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาในเรื่องของความผูกพัน หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้บริษัทได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุง และพัฒนาองค์กรในการสร้างแรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. ควรศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อบริษัทจะได้มีการวางแผนในการบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น
4. ในครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงปริมาณ ควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ โดยการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี เสนาสุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย. สืบค้นจาก

<https://drive.google.com/file/d/17WFgRxM3tJxNHWq4ZnWZUL1EpKD-JMW7/view>

คัตนางค์ มณีศรี. (2554). ความสุขคืออะไร. สืบค้นจาก [http://www.stjohn.ac.th/University/](http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm)

[Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm](http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm)

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง

อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- จ๊อบส์ ดีบี. (2561). **5 วิธีดูแลพนักงาน ก่อนที่ความสุขในการทำงานของเขาจะลดลง**. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/cms/employer/>
- ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). **Happy Workplace** การทำให้ตนเป็นคนที่มีความสุขในที่ทำงาน. สืบค้นจาก <https://libkm.kku.ac.th/kmlib/?p=1679>
- ชินกร, ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐภูมิ เผ่าทวี. (2559). **นิยามของความสุขคืออะไร**. สืบค้นจาก <https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>
- ทศพัทธ์ รำพัน. (2551). **นิยามของความสุข**. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/sippakwa/2008/08/02/entry-1>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2561). **ประวัติความเป็นมา**. สืบค้นจาก <http://www.thairath.co.th/corporate/generation1>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2561). **กระบวนการผลิต**. สืบค้นจาก <http://www.thairath.co.th/corporate>
- นฤมล แสงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พวงเพ็ญ ชูณหพราน. (2549). **ความสุขในการทำงาน**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18(ฉบับพิเศษ), 36-45.
- มันนี่ทูโน. (2561). **เว็บไซต์หนังสือพิมพ์พื้นไทยรัฐครองแชมป์คนเข้าอ่านมากที่สุด**. สืบค้นจาก <https://money2know.com>
- เลย์แมน. (2559). **เทคโนโลยีกับการพัฒนาเศรษฐกิจ**. สืบค้นจาก <https://laymaneeconomicsblog.wordpress.com>
- ศูนย์สุขภาวะทางจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). **ความสุขในการทำงาน**. สืบค้นจาก <http://www.chulawellness.com/>
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปีนทหารเรือ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานเชิงสร้างสรรค์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุรพงษ์ นิเมเกิดผล. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- อรรถพร คงเขียว. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).



- Ayers, R. (2016). **7 Factors That Determine Workplace Happiness Levels**. Retrieved from <http://www.gethppy.com/workplace-happiness/7-factors-determine-workplace-happiness-levels>
- Jayaram, V. (2016). **Factors Which Contribute to Happiness**. Retrieved from <http://www.hinduwebsite.com/selfdevt/mental/factors-which-contribute-to-happiness.asp>
- Morgan, J. (2016). **The Top 10 Factors For On-The-Job Employee Happiness**. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2014/12/15/the-top-10-factors-for-on-the-job-employee-happiness/#1967c83c5afa>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). **Organization Behavior**. Kendallville: Global Edition. Pearson.
- Valentine, M. (2016). **15 Keys To Workplace Happiness**. Retrieved from <http://www.lifehack.org/articles/work/15-keys-workplace-happiness.html>
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3th ed). New York: Harper and Row Publication.