

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Factors affecting the happiness of private company employees in Bangkok

กนกพร เดชวัฒนานันท์

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูล (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าจากข้อมูลพบว่าประชากรส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง มีอายุ 19-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป ปัจจัยความพึงพอใจเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยความพึงพอใจโดยภาพรวม แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยแต่ละปัจจัยมีระดับความสัมพันธ์ตามลำดับ ดังนี้ คือด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านรายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวม แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยแต่ละปัจจัยมีระดับความสัมพันธ์ตามลำดับ ดังนี้ คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความพึงพอใจ, แรงจูงใจ

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การแห่งความสุข (Happy Organization) เป็นแนวทางการจัดการองค์การยุคใหม่หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์การของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตร และบุคลากรทุกคนในองค์การของตนเองมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ กระตือรือร้นในการทำงานแล้วจะทำให้พนักงานในองค์การนั้น มีความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่องค์การคาดหวัง การทำให้บุคลากรขององค์กรมีความสุขกับการทำงานจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการสร้างสรรค์อีกทั้งการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันนอกจากองค์การจะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรรวมถึงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ เพื่อนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์การต้องเริ่มต้นจากการสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและทำการสื่อสารลักษณะและเป้าหมายขององค์การให้พนักงานรับทราบและตระหนักถึงเป้าหมายนั้นร่วมกัน ซึ่งนับเป็นการดียิ่งหากองค์การให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน โดยสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์การจะต้องมีการสื่อสารสิ่งที่คาดหวังไว้ให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการเข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยการสร้างความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจของพนักงานเท่านั้น แต่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญพัฒนาองค์การให้เกิดความสุข เพลิดเพลิน ขจัดความขัดแย้ง โดยปราศจากความเหลื่อมล้ำและการเลือกปฏิบัติควบคู่ไปกับการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงานให้รู้จักภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความต้องการศึกษา“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
2. พนักงานที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ด้านเนื้อหา

1. ปัจจัยความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านบังคับบัญชา 3) ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 6) ด้านรายได้และสวัสดิการ

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านร่างกายดี (happy body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (happy relax) 3) ด้านน้ำใจดี (happy heart) 4) ด้านคุณธรรมดี (happy soul) 5) ด้านครอบครัวดี (happy family) 6) ด้านสังคมดี (happy society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (happy brain) 8) ด้านสุขภาพเงินดี (happy money)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความหมายของคำว่า“ความสุข (Happiness)” นั้นเป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กรสังคม ประเทศต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจนั้นสามารถเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพอใจให้บุคคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ด้านลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ผลประโยชน์ (สวัสดิการ เช่นบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ) ด้านสภาพการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกทางสถานที่ตั้งและสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือและความมีไมตรีต่อกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) หมายถึง เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

กรอบแนวคิด

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านบังคับบัญชา
3. ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
4. ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. รายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

Hertzberg (1959)

ตัวแปรตาม

ความสุขในการทำงาน

1. ด้านร่างกายดี (happy body)
 2. ด้านผ่อนคลายดี (happy relax)
 3. ด้านน้ำใจดี (happy heart)
 4. ด้านคุณธรรมดี (happy soul)
 5. ด้านครอบครัวดี (happy family)
 6. ด้านสังคมดี (happy society)
 7. ด้านใฝ่รู้ดี (happy brain)
 8. ด้านสุขภาพเงินดี (happy money)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2554)

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มประชากรที่นำมาใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,986,738 คน (จากศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติกระทรวงแรงงาน ปี 2565) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อคำถาม และนำแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบแล้วส่งแบบสอบถามโดยแบบสอบถามเป็น Google Form ไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Program ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สามารถนำเสนอผลการศึกษาได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 มีอายุระหว่าง 19-30 ปี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และมีรายได้มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณธรรมดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ย 4.292 รองลงมาคือด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ย 4.149 ด้านสังคมดี (Happy Society) มีค่าเฉลี่ย 4.110 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ย 4.039 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ย 3.920 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีค่าเฉลี่ย 3.848 ด้านการเงินดี (Happy Money) มีค่าเฉลี่ย 3.688 และด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าเฉลี่ย 3.669

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้ง 6 ด้าน ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเมื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีผลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเมื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้ง 5 ด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีผลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้ง 6 ด้าน ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

องค์กรควรมีการเพิ่มสวัสดิการสนับสนุนพนักงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน เช่นการรักษาพยาบาลค่าเช่าบ้าน หรือค่าเดินทาง เป็นต้นเพื่อให้มีความพึงพอใจกับสภาพการณ์ค่าครองชีพในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถและสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นเป็นที่น่าพอใจรวมทั้งองค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานมีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญ ยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานควรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

เนื่องจากการทำงานในบริษัทเอกชนมีความแตกต่างกันทั้งในรูปแบบการทำงานและ วัฒนธรรมองค์กร จึงทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกันออกไป จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งหากพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขก็จะสามารถทำผลงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และจะสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

เอกสารอ้างอิง

เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณี อนันตราหัวหิน รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

นฤมล แสงผล (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล(การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.