

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

Factors Affecting Happiness at Work of Production Employee in the Automotive Industries in Amata City Chonburi Industrial Estate

Received: 23 August 2024

Revised: 7 December 2024

Accepted: 7 January 2025

พิมพ์กานต์ เงินเปีย, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 270 คน สุ่มตัวอย่าง แบบ Two-Stage Sampling โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสุขด้านกระตือรือร้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าตัวแปรอิสระ 10 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 75 โดยพบว่า ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สูงสุดคือ ลักษณะของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน พนักงานฝ่ายผลิต

Abstract This research aimed to study the happiness level and factors affecting the happiness of production workers in the automotive industry in Amata City Industrial Estate Chonburi. The sample group consisted of 270 production workers in Amata City Industrial Estate Chonburi using a Two-Stage Sampling method. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used for data analysis were frequency

distribution percentage mean standard deviation correlation analysis and multiple regression analysis. The results of the study found that production workers were moderately happy with the highest happiness in terms of enthusiasm followed by job satisfaction and job enjoyment. The results of the analysis of factors affecting the happiness of production workers in Amata City Industrial Estate Chonburi found that 10 independent variables together explained 75 percent of the variance namely the nature of the work, the relationship with coworkers, the relationship with supervisors and compensation and welfare. It has an effect on the happiness of the production staff in Amata City Industrial Estate Chonburi with statistical significance at the 0.05 level. When considering the independent variables that have the highest power to predict the happiness of the production staff in the automotive industry in Amata City Industrial Estate Chonburi it is the nature of the work followed by the relationship with coworkers, the relationship with supervisors and compensation and welfare respectively.

Keywords: Happiness at work, Production staff

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 (สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) จากงานของเสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร โอษฐ์ศรี, 2563 ได้นำเสนอข้อมูลว่า อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยถือเป็นผู้ผลิตอันดับต้น ๆ ของโลก นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 14 ของการผลิตภาคอุตสาหกรรมไทย โดยมีบุคลากรทำงานถึง 800,000 - 900,000 คน แต่การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมนี้อย่างมาก ทั้งผลกระทบต่อการผลิตและส่งออก การจ้างงานและรูปแบบการทำงาน รวมถึงความจำเป็นในการปรับตัวเพื่อยุ่รอดจากวิกฤตครั้งนี้ อย่างไรก็ตามองค์กรทั้งหลายต่างเผชิญกับสถานการณ์เศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรต้องปรับตัวจากสภาวะการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องหากลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้บริหารงานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและรักษายอดคงอยู่ต่อไป โดยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557)

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในฐานะที่เป็นแรงงานปฏิบัติหน้าที่ในภาคอุตสาหกรรมและมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การดำเนินงานของสถานประกอบการและทรัพยากรมนุษย์นี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรของการบริหารเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อคนในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องดำรงรักษาไว้ (ปิยธิดา กวินภัทรเวช, 2557) พนักงานในสายงานการผลิต ถือว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ พนักงานเหล่านี้มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการผลิตให้ได้ปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในฝ่ายการผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์จะมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญต่อการผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรแล้ว แรงงานในฝ่ายผลิตนี้ยังต้องปรับตัวโดยกลุ่มที่ยังทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเร่งยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การผลิตยานยนต์สมัยใหม่ (เสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร โขชิต, 2563)

ดังนั้น องค์กรในปัจจุบันต่างพยายามสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และเมื่อองค์กรได้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้มาแล้ว ยังต้องหาวิธีการที่จะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ซึ่งหลายองค์กรหันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีขึ้น ตลอดจนมีศักยภาพในการแข่งขัน ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ปัจจุบันการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009) โดยความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์หรือความสนุกกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นที่จะทำงาน (Warr, 2007) การทำงานอย่างมีความสุขจะนำมาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น ความสำเร็จตามเป้าหมายได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ รวมทั้งช่วยพัฒนาชีวิตของพนักงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น (สมชาย คบขุนทด และคณะ, 2562)

ความสุขในการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและช่วยลดปัญหาการขาดงานและการลาออก (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขที่ทำงาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562) รวมไปถึงการที่พนักงานทำงานแล้วไม่เกิดความเครียดจนเกินไป ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นเครื่องมือทำนาย

ที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากแรงงานหรือพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่ได้ทำแล้ว พนักงานจะมีความสุขผูกพันและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ พนักงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธัญญา เรืองเมธิกุล, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงสนใจที่จะศึกษาว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ ถือเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญของประเทศและเป็นหนึ่งใน 10 อุตสาหกรรมของการส่งออกของประเทศ โดยเลือกศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมหลักที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งที่อยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกและนิคมอุตสาหกรรมมีบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นสัดส่วนร้อยละ 32.5 ของอุตสาหกรรมทั้งหมด (Amata Corporation PCL, 2019) ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะสามารถนำกรณีศึกษานี้ใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่เกิดจากการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของงาน (บุญจง ขวศิริวงศ์, 2550) Diener (2000) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน องค์ประกอบของความสุขครอบคลุมถึงการมีความพึงพอใจในชีวิต พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต มีความพึงพอใจในงาน และมีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเหมาะสม รู้สึกมีความสุข เมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการทำงานในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้แนวคิดของ Warr (2007) มาเป็นเครื่องวัดประเมินความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจ

ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน และสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.1) อายุ 1.2) อายุงาน 1.3) รายได้ต่อเดือน และ 1.4) จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 2.1) ลักษณะงาน 2.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน 2.3.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา และ 2.4) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2.4.1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2.4.2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

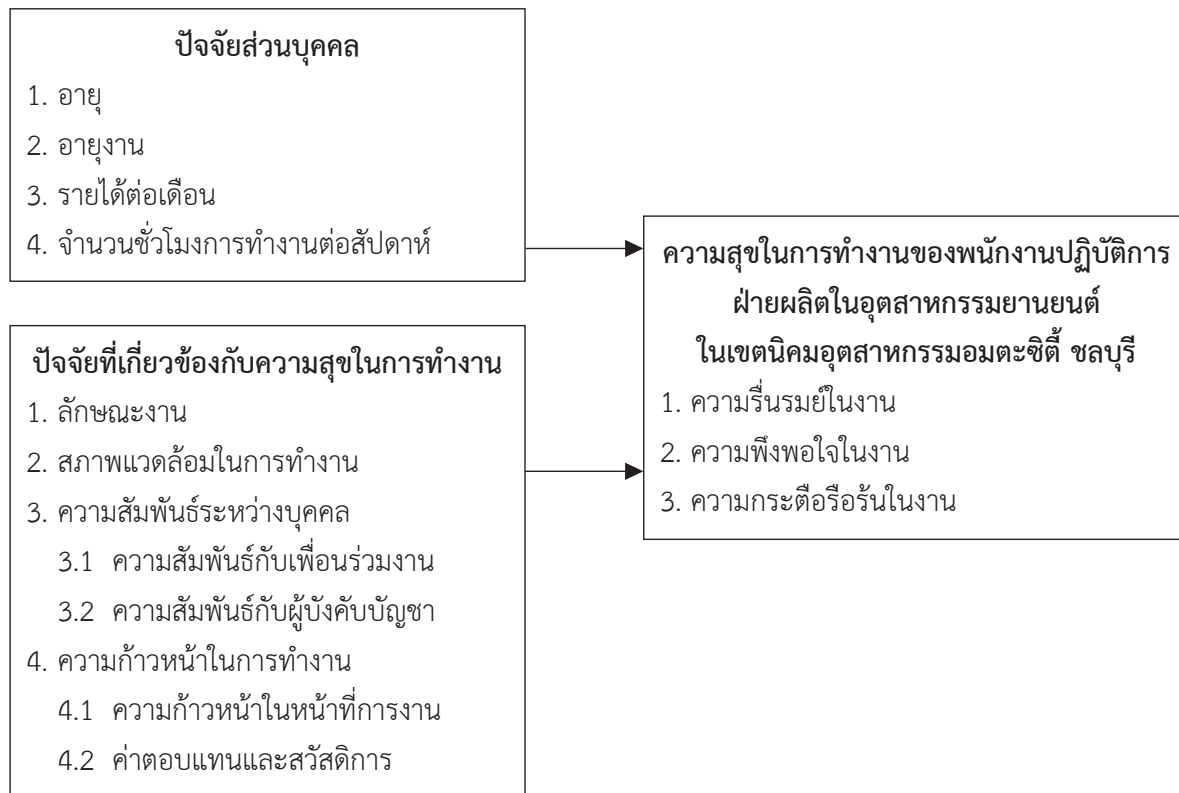
ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์แนวคิดตัวแปรจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ที่มาของตัวแปร
1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 อายุ	จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560), ญัฐวรรณ คงประเสริฐ และเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560), บุญจง ขวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)
1.2 อายุงาน	จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560), ญัฐวรรณ คงประเสริฐ และเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560), บุญจง ขวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)
1.3 รายได้ต่อเดือน	จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560), ญัฐวรรณ คงประเสริฐ และเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560), บุญจง ขวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ที่มาของตัวแปร
1.4 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560), ณัฐวรรณ คงประเสริฐ และเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560), บุญจง ขวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	
2.1 ลักษณะงาน	อัชมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์ (2556), ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561), ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2561), พันชัย เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มิ่งาม และสุชุมลย์ หนกหลัง (2563)
2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	อัชมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์ (2556), ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557), ธญา เรืองเมธีกุล (2560), ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2561)
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
2.3.1 กับเพื่อนร่วมงาน	
2.3.2 กับผู้บังคับบัญชา	อัชมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์ (2556), ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557), ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2559), ธญา เรืองเมธีกุล (2560), ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561), ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2561), พันชัย เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มิ่งาม และสุชุมลย์ หนกหลัง (2563)
2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน	
2.4.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557)
2.4.2 ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557)

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้นำระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power Analysis) สำหรับสถิติ Regression ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.6 ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 245 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอเก็บจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบ Two-Stage Sampling จากจำนวนบริษัทในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 769 บริษัท จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ โดยใช้จำนวนพนักงานของสถานประกอบการเป็นเกณฑ์ในการจำแนก ได้แก่ สถานประกอบการขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 500 คน สถานประกอบการขนาดกลาง มีจำนวนพนักงาน 501 - 1,500 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,500 คน โดยกำหนดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 แห่ง และใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non-proportional stratified Random Sampling) ตามขนาด

ของสถานประกอบการ และเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 3 แห่ง โดยจะเก็บข้อมูลในแต่ละสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างละ 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา เสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถามและความเหมาะสมขององค์ประกอบของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ด้านลักษณะของงานเท่ากับ 0.76 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.89 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.78 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานเท่ากับ 0.76 ด้านความก้าวหน้าในงานเท่ากับ 0.84 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเท่ากับ 0.88 ด้านความรื่นรมย์ในงานเท่ากับ 0.88 ด้านความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.89 และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเท่ากับ 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 อยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ ต่อเดือนและจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis คือการทดสอบว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ซึ่งตรวจสอบโดย การดูกราฟและใช้ Kolmogorov-Smirnov Test การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) จากค่า Cook's Distance ทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity) โดยพิจารณาจากแผนภาพของกระจาย Scatter Plot ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ที่ต้องเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (Multicollinearity) โดยการใช้ค่าสถิติ Tolerance และค่า Variance พบว่า ค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ 0 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน และการทดสอบค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยใช้ วิธีการทางสถิติ Durbin Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.0 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอน การดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ การเข้าร่วม โครงการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัย ได้ถ้าต้องการ ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะถือเป็นความลับ และในการรวบรวมข้อมูล จะไม่ระบุชื่อหรือ ที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ส่วนผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว โดยผู้วิจัย ได้ขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้รับเอกสารจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ IRB4-053/2567 วันที่ให้การรับรอง 20 มีนาคม 2567

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 คน มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.8 และเกือบทั้งหมดมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ 37 - 48 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 94.1

ตารางที่ 2 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานรายด้าน (n = 270)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงาน	MIN	MAX	SK	KU	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะของงาน	2.00	5.00	0.34	-0.56	3.48	0.71	ปานกลาง	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.75	5.00	0.39	-0.23	3.24	0.77	ปานกลาง	4
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.80	5.00	0.35	-0.45	3.26	0.71	ปานกลาง	3
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ด้านหัวหน้างาน	1.00	5.00	-0.21	-0.22	3.53	0.95	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	1.00	5.00	0.40	-0.37	2.48	0.88	น้อย	6
6. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	1.00	5.00	0.28	-0.42	2.53	0.93	ปานกลาง	5

2. จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.95$) ลักษณะของงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.71$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.89$) สภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.77$) ผลตอบแทนและสวัสดิการพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$, $SD = 0.93$) และความก้าวหน้าในงานพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 1.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล
ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 270)

ความสุขในการทำงาน	MIN	MAX	SK	KU	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	1.00	5.00	0.17	0.29	3.28	0.72	ปานกลาง	3
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	1.00	5.00	0.20	-0.11	3.37	0.75	ปานกลาง	2
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.56	5.00	0.18	-0.29	3.47	0.74	ปานกลาง	1
ภาพรวม	1.29	5.00	0.19	-0.21	3.40	0.70	ปานกลาง	

3. จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิกมุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย พบว่า มีความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.74$) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.75$) และด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

4. ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิกมุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยการทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิกมุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตัวแปร	b	SE	β	t	Sig.
Constant	0.53	0.19		2.87	0.00
อายุ (ปี)	-0.02	0.03	-0.02	-0.61	0.55
รายได้ต่อเดือน (บาท)	-0.01	0.04	-0.01	-0.15	0.88
อายุงาน (ปี)	-0.01	0.02	-0.02	-0.61	0.54
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	-0.04	0.07	-0.02	-0.59	0.56
ด้านลักษณะของงาน	0.45	0.05	0.46	8.33	0.00
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.41	0.53	0.46	0.78	0.44
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.20	0.05	0.20	3.78	0.00
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ด้านหัวหน้างาน	0.13	0.03	0.18	4.02	0.00
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.02	0.04	-0.03	-0.50	0.62
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.10	0.04	0.13	2.33	0.02
R = 0.87 R ² = 0.75 Adjusted R ² = 0.36					
F = 77.05 Sig. = 0.00					

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวเข้าสมการพบว่าตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้ร้อยละ 75 โดยพบว่า ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับด้านหัวหน้างาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับด้านหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.45 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.20 ความสัมพันธ์กับด้านหัวหน้างาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.13 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.10 โดยพบว่า

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีความสุขในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับด้านหัวหน้างานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.45 คะแนน, 0.20 คะแนน, 0.13 คะแนน และ 0.10 คะแนน ตามลำดับ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานที่ดีที่สุดของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าคือ ตัวแปรด้านลักษณะของงาน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย พบว่า มีความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรู้ในในงาน ตามลำดับ

2. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของจินดาวรรณ รามทอง (2558)

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ณัฐวรรณ คงประเสริฐ และเสนีย์ พวงยาณี (2560) ธิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2560) ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560) บุญจง ขวศิริวงศ์ (2550) พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) และภาวีน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทที่ศึกษา ทั้งในเรื่องของช่วงอายุในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อชฌา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปรีภณท์ (2556) ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐฉนิโรจน์นิรุตติกุล (2561) พันชัย เม่นฉาย วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์ ปาริฉัตร ปิติสุทธิ ธาติพิทย์ แก้วเจริญ ณัฐณิชา มิงาม และสุขุมลย์ ทนกล้าง (2563) และ Melissa M. (2012) ตามที่ Dierendonk (2010) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้ง พรณิภา สืบสุข (2548) พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การที่พนักงานภายในองค์กรได้ทำงานที่ตนเอง มีความถนัดและชำนาญ มีการรับรู้ถึงลักษณะงานที่ได้รับอย่างชัดเจน มีอิสระในการทำงาน มีความท้าทายในการทำงาน ทั้งหมดล้วนแล้วส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด

ด้านสภาพแวดล้อมไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของ อชฌา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปรีภณท์ (2556) ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557) ธญา เรืองเมธิกุล (2560) ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐฉนิโรจน์นิรุตติกุล (2561) และ Khaled A.B. (2019) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทที่ศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ปัจจุบันไม่มีสภาพแวดล้อมการทำงานใดเลยที่ไม่ต้องพึ่งพาความร่วมมือจากบุคคลอื่นในองค์กร ตามที่ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะถ้าหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีความสะดวกสบาย ไม่อำนวยความสะดวกในการทำงานนั้นก็อาจจะก่อให้เกิดความสามารถในการผลิตงานเกิดความเสียหาย เกิดความพึงพอใจในการทำงานลดลง อีกทั้งยังส่งผลต่อการขาดงานและลาออกจากงานอีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านหัวหน้าและด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อชฌา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปรีภณท์ (2556) ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557) ธิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2559) ธญา เรืองเมธิกุล (2560) ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐฉนิโรจน์นิรุตติกุล (2561) พันชัย เม่นฉาย วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์ ปาริฉัตร ปิติสุทธิ

ธารทิพย์ แก้วเจริญ ญัฐนิชา มีงาม และสุขุมลย์ หนกหลัง (2563) Azzam. A. Abao-Moghli (2019) และ Edward Diener (2010) สัมพันธภาพในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการทำงาน เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพในการทำงานก็จะเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น ดังที่จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นเรื่องของการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะนำมาสู่การเกิดความสัมพันธ์อันดีที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของ ธารวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557) และ Andres S.V., Joaquin A. & Rafael F.G. (2018) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทที่ศึกษา การไม่มีเป้าหมายในการทำงานของตัวบุคคลและไม่มองหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งพอระยะเวลาผ่านไปทำให้เรารู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานเดิม ๆ ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งการสร้างเป้าหมายในการทำงานจะทำให้เราจดจ่อ มีแรงจูงใจและพยายามพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ไปถึงเป้าหมายที่เราได้กำหนดไว้ ความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต การประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ และนำมาซึ่งความภูมิใจในการทำงานของตนเองและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธารวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557) Richard E. Walton (1975) Andres S.V., Joaquin A. & Rafael F.G. (2018) และ Joaquin A. & Rafael F.G. (2018) ค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานให้มีความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน รวมถึงเป็นการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงานในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ต้องมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน รวมทั้งมีการเสริมขวัญและกำลังใจในรูปแบบที่เหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษานักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานมากที่สุดจากปัจจัยด้านอื่น ๆ บริษัทควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ในด้านของประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ครอบคลุมและเหมาะสม เมื่อพนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง จะทำให้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. จากผลการศึกษาที่บ่งบอกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในองค์กร สนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้พนักงานได้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

3. องค์กรควรมีสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและมั่นคงในชีวิต

4. จากการที่พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานน้อย องค์กรควรมีการจัดอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพนักงานมีความรู้ ความสามารถก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่เก่งและมีความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น สมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นครอื่นๆ เพื่อหาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)*.

เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
กระทรวงพาณิชย์. (2563). *10 อันดับส่งออกของไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www2.ops3.moc.go.th/กระทรวงอุตสาหกรรม> (2559). *แผนยุทธศาสตร์ปี พ.ศ. 2555-2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. เข้าถึงได้จาก <http://www.oie.go.th/assets/>.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สามลดา.

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). *หลักการจัดการและองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). เข้าถึงได้จาก http://www.bus.rmutt.ac.th/assets/upload/files/sa.ba_th/
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พญา จังหวัดชลบุรี. *บทความวิจัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. 16(1), 46-47.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธญา เรืองเมธิกุล. 22 ธันวาคม 2560. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4. สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (น. 704-708).
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 709-710.
- บุญจง ขวศิริวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(1), 263-264.
- พนัชนัย เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐณิชา มีงาม และสุกษมาลย์ หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *บทความวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 30-31.
- รายงานความยั่งยืน บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ปี 2562. (2562). เข้าถึงได้จาก <http://amata.listedcompany.com/misc/sdr/20200310-amata-sdr2019-th.pdf>.

- วนิดา วาตีเจริญ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*, 5(1), 73-74.
- สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/>.
- สมชาย คบขุนทด, รัชฎา พงธณกิจ และนภดล บุรณันท์. ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 42-44.
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี. (2555). *ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=2295&pageid=3&read=true&count=true.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร โอษฐ์ศ. (2563). *พลิกวิกฤตยานยนต์ไทยด้วยการยกระดับทักษะแรงงาน*. แหล่งที่มา : https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_15Sep2020.aspx/.
- อกนิษฐ์ อนันตะ. (2556). *ความสุขในการทำงาน (Work happiness)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org>.
- อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปริทัศน์ และสุนทร ช่องชนิล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 4(ฉบับพิเศษ), 81-83.
- Amata Corporation PCL, (2019). Annual Report, Investor Kit. Retrieved from www.amata.com.
- Andres S.V., Joaquin A. & Rafael F.G.(2018). *Measuring progress from 1990 to 2017 and projecting attainment to 2030 of the health-related Sustainable Development Goals for 195 countries and territories: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017*. Retrieved from www.researchgate.net/publication.
- Azzam A. Abou-Moghli. (2019). "Using Self-Determination Theory (SDT) to Investigate the Relationship between Organizational Commitment, Happiness and Work Engagement in Service Industry". *Journal of Business Administration Research*, Sciedu Press. 8(1), 29-39.
- Diener E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener E. (2010). *Assessing Well-Being The Collected Works of Ed Diener*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/>.

- Khaled A.B. (2019). Mechanistic studies of the influence of halogen substituents on the corrosion inhibitive efficiency of selected imidazole molecules: A synergistic computational and experimental approach. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/>
- Melissa M. (2012). *The neuroscientific turn: Transdisciplinarity in the age of the brain*. Retrieved from scholar.google.co.th/.
- Rhoades & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Richard Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E. Davis and Albert B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/>.