

# ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y

## Factors was influenced happiness in working of Gen Y

สุกัญญา ดีทอง

Sukanya Deethong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkamhaeng University

Corresponding Author Email: sudathai2563@gmail.com

Received December 15, 2020; Revised December 29, 2020; Accepted: December 30, 2020



### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y เพื่อบริหารกลุ่มคน Gen Y ให้มีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานตามลำดับ โดยความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในงานวิจัย 1.) ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้เกิดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน 2.) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์หลีกเลี่ยงการมีช่องว่างระหว่างวัยและตำแหน่งสร้างบรรยากาศการทำงานรูปแบบที่เป็นกันเอง สร้างความท้าทายและให้โอกาสคน Gen Y ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ให้และอิสระในการคิดการตัดสินใจ

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, เจนเนอร์ชั่นวาย, ความพึงพอใจในการทำงาน

### Abstract

This article entitled to study the concept of happiness in working and to analyze the happiness in working of Gen Y, the research has a purpose to study factors was influenced happiness in their work which will be the approach to develop human and manage them to be happy with their work. Data was collected by Questionnaires 400 samples and analyzed by statistical software.

The research found the result that the factors were influenced happiness in work of Gen Y which was nature of work, compensation and welfare, interpersonal relationships and work-life balance, the level of happiness in their work was a high level. The recommendation in research 1.) The public and private sector should openly encourage

flexible working, work-life balance and reduced working hours 2.) The organization should focus on interpersonal relationships, open opportunity to new challenge including freedom of thinking and decision-making to Gen Y

**Keywords:** Happiness in work, Generation Y, Job satisfaction

## บทนำ

คนถือเป็นส่วนขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จึงถือได้ว่าคนภายในองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้ ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่คนต้องเผชิญกับความเครียดในรูปแบบต่างๆ ทั้งการดำเนินชีวิต การทำงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัญหาเศรษฐกิจทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ตลอดจนการเมืองที่ต้องเผชิญกับความหลากหลายและความวุ่นวาย ตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลให้เกิด ความเครียด หรือความกดดันในแง่ต่างๆ ทั้งสิ้น ปัญหาดังกล่าวจึงทำให้หลายองค์การหันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนภายในองค์การมากขึ้น เนื่องจากพบว่าคนโดยส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงาน การทำงานจึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต การให้ความสำคัญกับคนมากกว่าแค่คนทำงานแต่ดูแลไปถึงการพัฒนาคุณภาพและสร้างความสุขในการทำงานของคนจึงถือว่ามีส่วนสำคัญกับผลิตภาพคนอย่างมากเพราะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมพื้นฐานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดการปรับปรุงและพัฒนาผลงาน เรียกได้ว่างานได้ผล คนเป็นสุข (ธัชรินทร์ วุฒิชชาติ, 2561)

เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้นจะช่วยให้ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลงานขององค์การให้ดีขึ้นตามลำดับ ความสุขในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์การ ความสุขในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน เนื่องจากความรู้สึกด้านบวกจะส่งผลต่อความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง สำหรับองค์การความสุขในการทำงานจะสามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้า และบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน รวมทั้ง ลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความรักในองค์การลดอัตราการเลิกจ้างทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การได้ในที่สุด และยังส่งผล ต่อชุมชนและสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระดับประชากรศาสตร์ส่งผลให้คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) (ประชากรที่เกิด ตั้งแต่ พ. ศ . 2520 - 2542) ก้าวเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น พร้อมกับค่านิยมและแนวคิดในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงานกับเวลาส่วนตัว (Work-life balance) ความต้องการที่เป็นเจ้าของกิจการ(Entrepreneurship) เป็นต้น การทยอยเกษียณออกไปจากองค์การของพนักงานรุ่นก่อนหน้า จึงเกิดขึ้นพร้อมกับการก้าวเข้ามาของพนักงานรุ่นใหม่โดยพนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ และก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารองค์การในอนาคต

บทความนี้ต้องการจะศึกษาตัวแปรใดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ การบริหาร และจัดสรรกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานมากขึ้น เพราะหากองค์การเข้าใจถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานจะสามารถตอบสนองความต้องการในด้านความสุขของพนักงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานให้ความร่วมมือในการเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ตลอดจนรักษาพนักงานภายในองค์กรทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายได้ในที่สุด

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสม (mixed method) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ความสมดุลของชีวิตจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรที่ทำการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยทำการศึกษาประชากรกลุ่มคน Gen Y จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา Descriptive (Statistic Analysis) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระจากกันซึ่งอยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราอัตราส่วน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงาน

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า

**วัตถุประสงค์ที่ 1** ศึกษาแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. แนวคิดความสุขในการทำงาน องค์การอนามัยโลก WHO, (1996) นิยามความสุขในทางจิตวิทยา โดยใช้คำว่า “สุขภาวะ” (Subjective well-being) ซึ่งหมายถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ความสุขเป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective)

Lyubomirsky (2009) นิยามความสุขว่าเป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก ความสุขจึงเป็นการวัดเฉพาะความอยู่ดีทางอารมณ์ (emotional well-being)

Ed Diener (1984) แบ่งความอยู่ดีทางอารมณ์เป็นสามมิติ ดังนี้ มิติที่ 1 เป็นความรู้สึกทางบวก กล่าวคือ คนเรามีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกบ่อยครั้งแค่ไหน มิติที่ 2 เป็นความรู้สึกทางลบ กล่าวคือคนเรามีอารมณ์ความรู้สึกทางลบบ่อยครั้งแค่ไหน และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ การที่ปัจเจกบุคคลประเมินความพึงพอใจในชีวิตของตนเองในภาพรวมอย่างไร

Manion (2003) อธิบายความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง เช่น แสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ ปลาบปลื้มใจ รู้สึก อยากรที่จะทำงานมีองค์ประกอบ 4

ลักษณะ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

Warr (2007) ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่รุ่มรวยในงาน พึงพอใจในงานที่ทำและรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ความรู้สึกที่รุ่มรวยในงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน Frone (2003) อธิบายว่า การดำเนินชีวิตในการทำงานที่มีปริมาณงานเพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่จะต้องลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัวและไม่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน

Greenhas, Collins, and Shaw (2003) อธิบายว่า การใช้ชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวเกิดความพึงพอใจต่อกันและกัน ลดความขัดแย้งและลดการแทรกแซงใน ครอบครัวและการทำงานเพื่อทำให้เกิดความผูกพันสามารถดำเนินการไปด้วยกันได้ด้วยดี

ความสมดุลชีวิตในการทำงานสามารถสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน หรือ Work-Life Balance จึงหมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัว เวลาทำงานตลอดจนเวลาในการทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ ให้มีความกลมกลืนต่อกันและไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์การในการทำงาน การสร้างสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน หรือ Work-Life Balance จึงไม่ใช่การหาสมดุลแต่เป็นการผสมผสานจัดลำดับความสำคัญในชีวิตในจังหวะที่เหมาะสม

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์จัญโต (2544) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งหมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือต่องาน ซึ่งประกอบด้วย 1. ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (pay) 2. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (supervision) 3. ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (co-worker) 4. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (work-setting) 5. ความพึงพอใจในตัวเอง (tasks) 6. ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities)

Kotler and Armstrong. (2002) พฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) ซึ่งเป็นความต้องการที่กดดันมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ความต้องการจะกลายเป็นสิ่งจูงใจเมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอ ซึ่งแรงจูงใจถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจเต็มใจที่จะทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ผู้วิจัยได้ทำศึกษาและนำทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow. 1954) แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรได้แก่ 1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) 2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) 3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) 4. ความต้องการด้านการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) 5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)

ทฤษฎีความต้องการ Alderfer's ERG Needs Theory (Alderfer, 1972) แร่งจูงใจในการทำงานของมนุษย์ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) ความต้องการมีสัมพันธภาพ(Relatedness needs) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

ทฤษฎีสองตัวแปรของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959) แร่งจูงใจในการทำงานของมนุษย์ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น(Motivators Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน

4. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มคน Generation Y เจนเนอเรชั่นวาย( Y) กลุ่มคนรุ่นใหม่ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ค.ศ. 1977-1999 (พ.ศ. 2520-2542) ประชากรกลุ่มนี้เป็นอัตรากำลังหรือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรต่างๆในยุคปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ โดยคนกลุ่มนี้มีลักษณะคือกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ดีชอบทำงานเป็นทีม ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบ ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต รักความก้าวหน้า มุ่งผลสำเร็จเป็นหลัก มีความคาดหวังสูง เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆได้ดี การบริโภคข้อมูลมาจากสื่ออินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ในปริมาณที่สูงกว่าสื่อโทรทัศน์วิทยุและหนังสือพิมพ์จึงสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่างๆที่ตนเองอาจไม่คุ้นเคย พร้อมทั้งจะเรียนรู้และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เรียนรู้ได้เร็ว มีความสนใจใฝ่รู้ ชอบงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่น เนื่องมาจากความทะเยอทะยานและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วโดยมีตัวอย่างจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จเป็นแรงจูงใจสำคัญ ต้องการการยอมรับนับถือซึ่งไม่ได้หมายถึงตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในแนวคิดเพียงมิติเดียว แต่รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญและรู้สึกได้ถึงคุณค่าในการทำงานนั้นๆตลอดจนได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและมีส่วนร่วมรับผิดชอบมากขึ้น ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่สำคัญของคนในเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ คนเหล่านี้ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียวง่ายๆ ต้องการสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเปิดโล่งสามารถปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้สะดวกตลอดเวลา (พสุ เดชะรินทร์,2551)

**วัตถุประสงค์ที่ 2** วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ผลการศึกษา พบว่า

ประชากรโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชายและเพศทางเลือก โดยช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-25 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26-30 ปี อายุระหว่าง 31-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไปตามลำดับ มีสถานภาพโสด มากกว่าสมรส และส่วนใหญ่มักระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาคือ ปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งโดยส่วนใหญ่สังกัดในหน่วยงานเอกชน รองลงมาคือข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐ เจ้าของกิจการ และการทำงานอิสระ(Freelance) ซึ่งระดับการทำงานอยู่ในระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโสมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ และระดับผู้จัดการขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งมีประสบการณ์การทำงาน 3 ปีหรือต่ำกว่ามากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3-5 ปี 5-10 ปี และ ประสบการณ์การทำงาน10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ผลการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y โดยใช้ค่า สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและตัวแปรด้าน สมดุลชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y นอกจากนั้นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y โดยใช้ค่าสถิติMultiple Regression

ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y มี เพียงตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของกลุ่มคน Gen Y จึงสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานโดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากจากการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

## อภิปรายผล

จากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y สามารถ อภิปรายผลได้ ดังนี้

ประเด็นที่1 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนGen Y จากการวิเคราะห์ ผลทางสถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดย ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ การที่ตัวเองมีความตื่นตัวในการทำงานรู้สึก อยากมาทำงานทุกวัน มีความรู้สึกอยากหยิบงานที่อยู่ตรงหน้า มาทำด้วยความเต็มใจ ได้ทำในสิ่งที่ตัวเองถนัดและชอบ เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดและความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างยังสามารถแบ่งประเด็นได้ดังนี้ 1. การได้ทำงานที่ชอบ มีลักษณะงานตรงกับความต้องการ มีอิสระในการตัดสินใจ งานมีคุณค่า และเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น มีเป้าหมายของงานมีความท้าทายในงาน และการทำงานที่มีคุณภาพ 2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานสมัยใหม่เช่น สถานที่ทำงานสมัยใหม่โดยที่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานควรอยู่ในระดับที่ดีไม่กระทบต่อสุขภาพพนักงาน 3. การทำงานเป็นทีมที่ดีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลอย่างเป็นธรรม 4. การได้เรียนรู้และเติบโตสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนได้พัฒนาตัวเองในทุกด้านและมีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน 5. ก้าวหน้าในผลตอบแทนและมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม 6. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว เวลาในการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้สามารถใช้เวลาว่างเพื่อทำกิจกรรมอื่นที่สนใจได้เวลาในการทำงานและการพักผ่อนควรสมดุลกัน ซึ่งการแบ่งประเด็นเรื่องความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ดังกล่าว สอดคล้องกับ แนวคิดหรือทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีองค์ประกอบ1)การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน(Work Achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) นอกจากนั้นยัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (2007) ซึ่งกล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น(Self -Validation) 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560) ที่กล่าวว่า คนทำงานมีความสุข(Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ประกอบด้วยโลกทั้งสามไปได้แก่โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกขององค์กร/สังคม

ประเด็นที่2 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและ การเรียนรู้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสมดุลชีวิตในการทำงานพบว่า ตัวแปรทุกตัวล้วนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานซึ่ง

สอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในงาน จากวรรณกรรมของ ศรีสกุล สังข์ศรี(2541) ที่กล่าวว่าความพอใจในงานเป็นผลรวมของความรู้สึกหรือเจตคติต่องานในทางบวก เป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์จัญโต (2544) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน(Job satisfaction) คือระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวก หรือทางลบต่องาน ซึ่งประกอบด้วย 1.ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน(pay) 2.ความ พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา(supervision) 3.ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (co-worker) 4.ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน(work-setting) 5.ความพึงพอใจในตัวเอง(tasks) 6.ความ พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities) ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 6 ด้านพบว่าตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดต่อความสุขในการทำงานแสดงให้เห็นว่า กลุ่มคน Gen Y ให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ ความสมดุลในชีวิตการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานในกลุ่มคน Gen Y เนื่องจากกลุ่มคนดังกล่าวมีทัศนคติต่อการทำงาน แตกต่างออกไปจากเดิม คือจะไม่ทุ่มสุดตัวให้กับงานอย่างเดียว แต่ให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและ สุขภาพของตนเองมากขึ้น โดยความสมดุลในชีวิตการทำงาน เวลาเป็นสิ่งที่สามารถจัดการ การทำงานและ ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยที่การทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม มีความสุข สนุกกับการทำงาน พักผ่อนอย่างเต็มที่ในช่วงวันหยุด การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อ การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว กิจกรรม อาสาสมัคร การเลี้ยง สัตว์เลี้ยง และการพักผ่อนอื่นๆ รวมไปถึงภาระหน้าที่ที่ทางครอบครัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับ การทำงาน โดยที่สามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแล สมาชิกภายในครอบครัวได้เป็นอย่างดีสมาชิกในครอบครัว เข้าใจและสนับสนุนให้สามารถนำงานมาทำที่บ้านแม้เป็นเวลาครอบครัวและสามารถจัดสรรเวลาของตัวเอง ครอบครัว สังคมและการทำงานได้เป็นอย่างดี

ประเด็นที่3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ภายหลังจากการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติMultiple Regression พบว่า มีเพียงตัวแปรด้าน ลักษณะงานตัวแปรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเจเนอเรชันวาย(Generation Y) ที่กล่าวว่ากลุ่มคน Gen Y ชอบงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่นและต้องการประสบความสำเร็จสูง มีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญ และรู้สึก ได้ถึงคุณค่าในการทำงานนั้นๆตลอดจนได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและมี ส่วนร่วมรับผิดชอบมากขึ้น ชอบการทำงานเป็นทีม มีความคาดหวังต้องการมีเวลาส่วนตัว และต้องการมีความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ซึ่งได้แก่งานมีความน่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ งานมีความสำคัญมีคุณค่า ลักษณะงานตรงกับความชอบส่วนตัว มีอิสระในการวางแผนงานและ วิธีปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบทำช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ โดยใช้ความร่วมมือของ ทีมงานและทำให้ได้พบปะผู้คนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก(Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำ จุ้น โดยปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วยตัวแปรกระตุ้น 5 ด้าน คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความ รับผิดชอบและความก้าวหน้า/โอกาสในการเจริญเติบโตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้าน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สอดคล้องกับลักษณะและความคิดของคน Gen Y เพราะกลุ่มคน Gen Y มีความคิดว่าการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่กำลังและความสามารถ ย่อมต้องได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นสิ่งตอบแทน รวมไปถึงสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ เนื่องจากสวัสดิการถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการช่วยบริหารคนได้เป็น

อย่างดี เพราะสามารถจูงใจให้คนอยากทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้น รวมถึงสามารถดึงดูดให้คนภายนอกอยากมาทำงานกับองค์กรได้มากขึ้นด้วย ดังนั้นการให้สวัสดิการที่ดีนอกจากจะเป็นการใส่ใจคุณภาพชีวิตพนักงานแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและความมั่นคงขององค์กรนั้น ๆ อีกด้วย เช่น เงินสนับสนุนตามโอกาสพิเศษ ส่งพนักงานไปอบรมพัฒนา ความรู้จัดสรรเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกลุ่มคน Gen Y ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อย่างมากสอดคล้องกับ วรรณกรรมของ พสุ เดชะรินทร์(2552) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจที่สำคัญของกลุ่มคน Gen Y อีกประการหนึ่ง คือการทำงานเป็นทีมเพราะกลุ่มคน GenY ชอบการทำงานเป็นทีมคนเหล่านี้ไม่ชอบการนั่งทำงานอยู่คนเดียวง่าย ๆ โดยไม่สงสัยกับใคร พวกเขาต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สันสูตรกับผู้อื่นและต้องการสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเปิดโล่ง เป็ ดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มคน Gen Y จึงอยากจะทำงานใน สถานที่ที่สามารถเข้าถึงหรือติดต่อเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้สะดวกตลอดเวลา นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย Harvard Study of Adult Development ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่าคำตอบที่แท้จริงของชีวิตที่มีความสุขคือความสัมพันธ์ ที่ดีบุคคลที่ให้ ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้คนรอบข้างนั้นจะเป็นผู้ที่พบกับ ความสุขที่แท้จริง ตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานซึ่ง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y เพราะกลุ่มคน Gen Y ให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่ควรมีคือความยืดหยุ่นและเชื่อว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต โดยยึดหลักที่ว่าความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงานแต่อยู่ที่ ผลงาน ดังนั้นการให้เลือกปรับเปลี่ยนเวลาทำงานเข้าออก ลดหย่อนตารางการทำงาน แม้แต่การทำงานจากสถานที่อื่นซึ่งไม่ใช่ออฟฟิศ ถือเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ได้ ความสมดุลชีวิตในการทำงานนอกจากส่งผลต่อความสุขในการทำงานแล้วยังส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตหลากหลายด้าน อย่างบุคคลที่มีความสมดุลในชีวิตและประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและครอบครัวคือ Mark Zuckerberg ผู้ก่อตั้ง Facebook เขา เป็นคนที่ใส่ใจในความสัมพันธ์อย่างมากเห็นได้จาก Facebook ที่สร้างขึ้นเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของ ผู้คนจึงไม่น่าแปลกใจที่เขารักครอบครัวเป็นพิเศษ เขาและภรรยาได้ก่อตั้ง Chan Zuckerberg Initiative เพื่อพัฒนาโลกและเพื่อนมนุษย์ที่มีความสามารถ โดยพวกเขาตั้งใจแบ่งเงินปันผลจาก Facebook ถึง 99% เพื่อ บริจาคตลอดชีวิตเห็นได้ว่า Mark มีสมดุลในการดำเนินชีวิตทั้งการทำงานและครอบครัวส่งผลต่อความสุขในชีวิต และยังแผ่แผ่ความสุขไปยังผู้อื่นจากการทำการกุศลอีกด้วย ถือได้ว่า Mark เป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต ของ หลายนักรวมถึงกลุ่มคน Gen Y ที่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในการดำเนิน ชีวิตในทุกๆด้านอีกด้วย

## บทสรุป

ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกในนามงาน พึงพอใจในงานที่ทำและรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ความรู้สึกในนามงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ตัวแปรด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงานและตัวแปรด้าน สมดุลชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y โดยใช้ค่าสถิติ Multiple Regression ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y มี เพียงตัวแปรด้านลักษณะงานตัวแปรด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของกลุ่มคน Gen Y จึงสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ตัวแปรด้านลักษณะงานตัวแปรด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านสมดุลชีวิตในการทำงานโดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากจากการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

### ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ครั้งนี้ แบ่งข้อเสนอแนะ ออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติและ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารเชิงนโยบายในภาครัฐ ภาครัฐและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องควร สนับสนุนให้เกิดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีตารางงานยืดหยุ่นสามารถเลือกทำงานที่บ้าน ได้ ลดชั่วโมงในการทำงาน หรือ สามารถยืดหยุ่นเวลาในการทำงานได้เพราะการลดจำนวนชั่วโมงทำงานลงจะ ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการทำงานหนักเกินไป จะส่งผลกระทบต่อ สุขภาพร่างกาย ของพนักงานซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนพนักงานในอนาคตอีกด้วย

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการในองค์กร องค์กรควรจัดให้มีการสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเวลาทำงานเข้า ออก ลดหย่อนตารางการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ หลีกเลี่ยงการมีช่องว่างระหว่างวัยและตำแหน่ง สร้างบรรยากาศการทำงานรูปแบบที่เป็นกันเอง สร้างความท้าทาย และให้โอกาสคน Gen Y ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ให้อิสระในการคิดและตัดสินใจโดยที่องค์กรต้องแสดงขอบเขตการทำงานอย่างชัดเจน และมีระบบที่รับรองได้ว่าหากทำ ผลงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จ โอกาสในการก้าวหน้าต่อไปจะเป็นอย่างไร สร้างความรู้สึกว่าเขาคือ คนสำคัญขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยผลักดันองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อทดสอบผลวิจัยที่ได้ ตลอดจนอธิบาย ผลงานวิจัยในเชิงลึกเพื่อเป็นการต่อยอดผลงานวิจัยด้วยวิธีสำรวจ (Survey Study)

2) การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรนำลักษณะของกลุ่มคน Gen Y มาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดตัวแปร เพราะลักษณะของกลุ่มคน Gen Y มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยมีลักษณะของกลุ่มคน Gen Y เป็นตัวแปร หนึ่งที่สำคัญ

### เอกสารอ้างอิง

ธนชัย ยมจินดาและเสน่ห์จัญไร. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ธัชรินทร์ วุฒิชชาติ.(2561). **ความสุขของพนักงาน คือรากฐานขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพธุรกิจ.
- นริศา สุระวิญญู.(2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.**  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พสุ เดชะรินทร์ (2551). **ช่องว่างในการทำงานระหว่างGen X กับGen Y**. กรุงเทพมหานคร:ผู้จัดการรายสัปดาห์.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. Psychological Bulletin. Friendly Meta-Analysis. **JOURNAL OF CLINICAL PSYCHOLOGY**. (95),3, 542-575.
- Frone. (2003). **Handbook of occupational health psychology**. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhas, J. H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of vocational Behavior**.510-531.
- Kotler, E. L. and H. L. Armstrong. (2002). **Citizen evaluation and urban management, Services delivery in an era of protest**. New York: Harper & Row.
- Manion, J. (2003). **Joy at Work: As Experienced, As Expressed. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems**. Michigan: University of Michigan.
- Lyubomirsky. (2009). Enhancing Well-Being and Alleviating Depressive Symptoms With Positive Psychology. **Interventions:A Practice.SESSION**, 2009(65), 467—487.
- Warr, Peter. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

