

อิทธิพลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานของบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร
Influences affecting employee happiness at work of private companies
in Bangkok

ประสงค์ อุทัย^{1*} พัทธนันท์ ตั้งวรรณวิทย์² ชนม์ธิดา ยศปัน³ วัฒนา เอกปมิตศิลป์⁴ สิทธิศักดิ์ ทองสุข⁵
และ ประครองขวัญ สังจะโป๊ะ⁶
(Prasong Uthai^{1*}, Pattanan Tangwannawit², Chontida Yospan³, Wattana Eakpamitsin⁴,
Sittisak Thongsuk⁵ and Prakrongkwan Sungjapo⁶)

¹⁻²อาจารย์ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

¹⁻²Lecturer, Management Faculty of Business Administration
Thonburi University, Bangkok, Thailand

³อาจารย์ สาขาการตลาดดิจิทัล คณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยเซนต์บังกอก กรุงเทพมหานคร

³ Lecturer, Digital Marketing, Faculty of Accounting and Management Science
Southeast Bangkok University, Bangkok, Thailand

⁴⁻⁵อาจารย์ สาขาวิทยาการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

⁴⁻⁵Lecturer, Department of Data Science and Information Technology,
Faculty of Science and Technology, Thonburi University, Bangkok, Thailand

⁶อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

⁶Lecturer, Department of International Business Management,
Faculty of Business Administration, Thonburi University, Bangkok, Thailand

Corresponding Author: e-mail: prasong_mn@thonburi-u.ac.th

Article history:

Received 20 September 2024 Revised 6 April 2025

Accepted 8 April 2025 SIMILARITY INDEX = 12.96 %.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของงานพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6,204,652 คน ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของงานพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทธุรกิจ และตำแหน่งงาน จะมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

This research aimed to study the work happiness of private company employees in Bangkok, classified by personal factors. The population consisted of 6,204,652 private company employees in Bangkok. A sample size of 400 individuals was obtained using convenience sampling. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, mean, percentage, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The research findings revealed that the work happiness of private company employees in Bangkok differed significantly based on personal factors such as gender, age, marital status, business type, and job position, at the .01 level of significance.

Keywords: Work happiness, Personal factors, Private company employees

1. บทนำ

ในการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพันสนุกสนานความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงานการเจริญเติบโตก้าวหน้ากระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายสนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงานลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

จากสภาพเศรษฐกิจสังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันล้วนมีความเครียดและความกดดันที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัวความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ในชีวิตสังคมทั่วไปก็ตาม ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน เพราะคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตหมดไปกับการทำงานชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุขเพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหานอกจากนี้การสร้างการสร้างความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกวงการให้ความสนใจ เพราะหากผู้ได้บังคับบัญชา หรือลูกน้องพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมหรือร่วมงานแล้วผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังนั้นความสุขในการทำงาน จึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดันการใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงานและความสุขในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีหรือเกิดขึ้นเพียงใด ย่อมจะขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ของเขาคิดว่าทำให้เกิดประโยชน์แก่งานที่ได้กระทำไปแล้วเพียงใดความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและทั้งระบบงานที่มีอยู่จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะต้องสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน มากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และความพยายามที่จะบริหารงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านสิทธิพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (ฉัตรฐิตา เกตุจินดา ชิมโสณ วิสิฐนิธิกิจ, 2565)

ความสุขมีความสำคัญในการพัฒนาองค์การตลอดจนการพัฒนาประเทศ เพราะบุคคลที่มีความสุขจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดีการประสานงานดีการพูดการสื่อสารดีรู้จักเลือกพูดแต่สิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์สร้างสรรค์ลดความเครียดเสียสละไม่เห็นแก่ตัวทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวลดปัญหาการฆ่าตัวตายทำให้บุคคลรอบข้างมีความสุข มีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมส่งผลไปถึงสังคมโลกที่มีความสุข. (Layard 2005) สถานการณ์และปัญหาในการทำงานของพนักงานในมุมมองของผู้บริหาร คือ การลาออกเปลี่ยนงานของพนักงาน การไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการ

ทำงาน (มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ตันตระกูล, 2563) เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือนระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ทรรศวรรณ ขาวพราย, 2560) ซึ่งจะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานดีขึ้น ลดการลาออกของพนักงาน และยอดขายเพิ่มขึ้น (ปริยาภรณ์ แสงแก้ว, 2559) ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์ และผลิตภัณฑ์รายย่อย. (จิระสันต์ วงษ์วรสันต์, 2560) ทำให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในการส่งเสริมให้พนักงานก่อนวัยเกษียณมีความสุขในการทำงาน โดย ระดับ ชีวิตด้านสิทธิของพนักงาน เป็นระดับที่พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด. (ภาวีน ชินะโชติ, 2561) การสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณค่าของคอนโดมิเนียม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของผู้อยู่อาศัยในคอนโดมิเนียม. (สมชาย คบขุนทด รัชฎา พองธนกิจ และนพดล บุรณันฎ, 2562) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุ การทำงาน และระดับตำแหน่งงาน. (ภัทรดนัย ไต้ไธสง, 2561) ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม และถือเป็นความท้าทายผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ. (ราตรี ชินหวัค และกรุณา เชิดจิระพงษ์, 2560)

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นเป้าหมายสำคัญของพนักงานทุกคนในองค์กร เพราะความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับองค์กร แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การลดความเครียด และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีอีกด้วย บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมักจะมีทัศนคติเชิงบวก มีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน ทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

แม้ว่าความสุขในการทำงานจะได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย แต่งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาผลของ “ปัจจัยส่วนบุคคล” ที่อาจมีบทบาทต่อระดับความสุขของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของธุรกิจและการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง โดยเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทธุรกิจที่สังกัด และตำแหน่งงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อทัศนคติ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น พนักงานในตำแหน่งบริหารอาจมีมุมมองเรื่องความสุขต่างจากพนักงานในระดับปฏิบัติการ หรือผู้ที่ทำงานในประเภทธุรกิจบริการอาจเผชิญแรงกดดันที่ต่างจากสายงานอุตสาหกรรม

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของบุคลากรในองค์กรภาคเอกชน โดยเฉพาะในบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ ความเข้าใจต่ออิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของงานพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขมีความสำคัญในการพัฒนาองค์การตลอดจนการพัฒนาประเทศ เพราะบุคคลที่มีความสุขจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดีการประสานงานดีการพูดการสื่อสารดีรู้จักเลือกพูดแต่สิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์สร้างสรรค์ลดความเครียดเสียสละไม่เห็นแก่ตัวทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนลดปัญหาการฆ่าตัวตายทำให้บุคคลรอบข้างมีความสุข มีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมส่งผลไปถึงสังคมโลกที่มีความสุข (Layard R., 2005) ซึ่ง Edward Diener นักจิตวิทยาจาก University of Illinois หรือ Reheppens ที่ได้ทำการศึกษาว่าอะไรบ้างที่ทำให้คนรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิตมากกว่า 20 ปีแล้ว และได้ข้อสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิด ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกันสนทนาพูดคุยและสร้างสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในการทำงาน (Love of work) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองมีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจกับงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินใจในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกในทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จมีความก้าวหน้าตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์การเกิดการพัฒนาน

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับความหวงดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษ และรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง (อิสริย์ ทองคำ, 2554: 1-2)

สรุปได้ว่าการรับรู้ หรือความแนวคิดของตัวบุคคลที่มีต่อการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการโดยจะแสดงความรู้สึกออกมาได้ 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบโดยจากการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ประสบการณ์และการเรียนรู้หากตัวบุคคลมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน หรือกิจกรรมที่ทำให้กับองค์กรพนักงานนั้นก็พยายามให้งานนั้นสำเร็จและสร้างความสุขให้กับตัวเอง ซึ่งเรียกว่าความสุขในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ตันตระกูล (2563) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการทำงานของพนักงานของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยได้รวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ กลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จำนวน 40 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) สถานการณ์และปัญหาในการทำงานของพนักงานในมุมมองของผู้บริหาร คือ การลาออกเปลี่ยนงานของพนักงาน การไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของพนักงานเท่าที่ควรส่วนในมุมมองของพนักงาน ต้องการสวัสดิการการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าที่มีในปัจจุบันต้องการให้มีความเท่าเทียมกันในการทำงาน การส่งอบรม การมีที่พักผ่อน มีโรงอาหารที่เพียงพอ 2) รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ทรรศวรรณ ขาวพราย (2560) ได้วิจัยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือนระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ ศึกษา 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและมีความเชื่อมั่น 0.928 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (T-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการศึกษพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Mean = 3.45) ด้านความพึงพอใจในงาน (Mean = 3.27) และด้านความรื่นรมย์ในงาน (Mean = 3.00) เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือนระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ได้วิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผู้วิจัย พบว่า งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า และนำเสนอแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ซึ่งจะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานดีขึ้น ลดการลาออกของพนักงาน และยอดขายเพิ่มขึ้น โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างคือพนักงานขายปลีกจำนวน 400 คน ใช้วิธีการวิจัย 2 แบบ คือ แจกแบบสอบถามพนักงานขายปลีกและการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานขายปลีก โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณ

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้วิจัยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

ภาวีน ชินะโชติ (2561) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทำให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในการส่งเสริมให้พนักงานก่อนวัยเกษียณมีความสุขในการทำงาน โดย ระดับ ชีวิตด้านสิทธิของพนักงาน เป็นระดับที่พนักงานมีความสุขในระดับมากที่สุด รองลงมา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด โดยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันสิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สมชาย คบขุนทด รัชฎา พงธณกิจ และนพดล บุรณัญญ (2562) ได้วิจัยปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต มากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กร ตามลำดับผลของการวิจัยนี้ช่วยให้ผู้บริหารของคอนโดมิเนียมมีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานโดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานตามลำดับความสำคัญ การสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณค่าของคอนโดมิเนียม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของผู้อยู่อาศัยในคอนโดมิเนียม

ภัทรดนัย ไต้โธสง (2561) วิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูร ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีผลกับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วน เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุขในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า $r = 0.779$

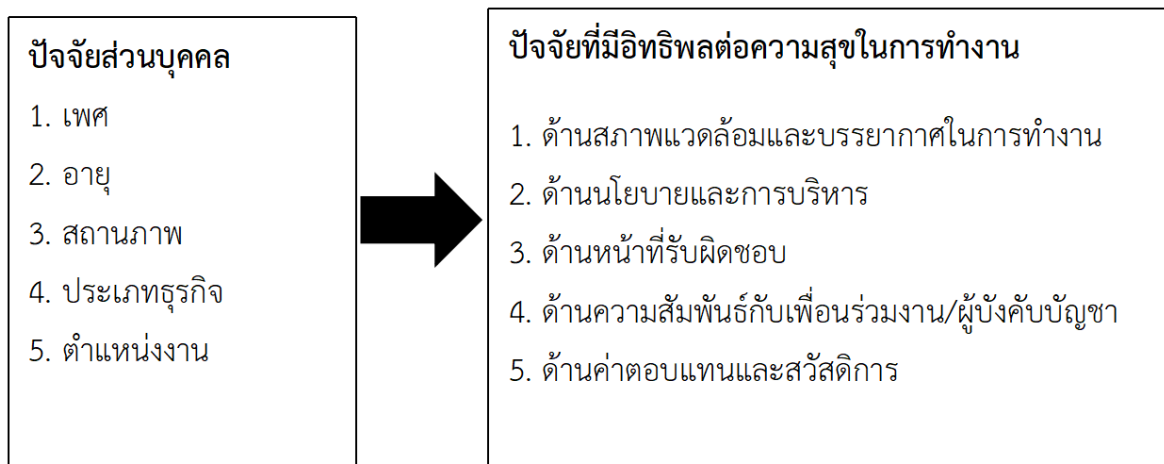
สรุปได้ว่าสำหรับความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ที่มีความสุขนั้นประกอบด้วย การที่พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญูการเป็นผู้ใช้เงินเป็นรู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งเน้นอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร 6,204,652 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานะ ประเภทธุรกิจ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด

3.4 การตรวจเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้การประเมินค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นได้หาความเชื่อมั่น (Tty out) ของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับได้ทดลองใช้ตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาแบ่งออกเป็นดังนี้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ชุด แจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ ระยะเวลาใน พฤษภาคม 2565 - พฤษภาคม 2566

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

การวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยผู้วิจัยเลือกใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติสรุปอ้างอิง ด้วยการทดสอบที (Independent t test) และการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

4. ผลการวิจัย

การศึกษาการจัดการหนี้และการวางแผนการออมของวัยทำงานในเจนเอเรชั่นต่างๆ สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 เพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา อายุ 41 – 50 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และสุดท้ายอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 โสด จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา สมรส จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 สุดท้าย หย่า/หม้าย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานในกลุ่มธุรกิจบริการ จำนวน 158 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.5 รองลงมา ทำงานในกลุ่มธุรกิจการค้าจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 สุดท้ายทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรม/การผลิต จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และสุดท้ายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาปฏิบัติงานในระดับผู้บริหาร จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 สุดท้ายปฏิบัติงานในระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน/ ลูกจ้างชั่วคราวของบริษัทเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ บริษัทของท่านมีการบังคับใช้ข้อกำหนดการรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด รองลงมา ได้แก่ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของบริษัท มี

ทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ ท่านรู้สึกมีความสุขหากผู้บริหารใส่ใจในความทุกข์หรือความสุขของพนักงานในบริษัท รองลงมาคือท่านรู้สึกมั่นใจผู้บริหาร สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับสูง

ทางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชา ด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีรองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านแบ่งงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมและไม่เกี่ยงงานกัน มี

ทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ บริษัทของท่านมีค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ความสุขในการทำงานของงานพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ประเภทธุรกิจ	ตำแหน่งงาน
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.36**	18.72**	12.23**	16.71**	10.89**
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.11**	21.75**	16.67**	14.30**	11.11**
ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	2.45**	20.03**	14.32**	12.24**	12.67**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	2.13**	18.82**	15.50**	18.23**	10.98**
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.82**	16.68**	12.24**	14.30**	9.87**
ความสุขในการทำงาน	2.57**	19.12**	13.33**	15.67**	10.77**

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของงานพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทธุรกิจ และตำแหน่งงาน จะมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

1) ปัจจัยด้านเพศ ผลการวิจัยที่พบว่าเพศมีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรศวรณ ขาวพราย (2560) ที่พบว่าเพศมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) พบว่าเพศไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานในกรณีพนักงานบริษัทธุรกิจ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด ซึ่งความแตกต่างนี้อาจเกิดจากลักษณะเฉพาะของสายงานและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยด้านอายุ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรศวรณ ขาวพราย (2560) ที่พบว่าอายุมีผลต่อความสุขในการทำงาน และภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ก็พบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในการทำงาน การค้นพบนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่าช่วงวัยและประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อมุมมองและความคาดหวังเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

3) ปัจจัยด้านสถานภาพ สถานภาพสมรสเป็นอีกหนึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลลัพธ์นี้สนับสนุนงานวิจัยของ ทรรศวรณ ขาวพราย (2560) ที่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานตามสถานภาพการสมรส ซึ่งอาจเป็นเพราะภาระความรับผิดชอบและบริบททางสังคมที่แตกต่างกันในแต่ละสถานภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

4) ปัจจัยด้านประเภทธุรกิจ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าประเภทธุรกิจที่พนักงานสังกัดมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างทำงานในธุรกิจบริการ รองลงมาคือธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมหรือ การผลิต ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากลักษณะงาน นโยบายองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทธุรกิจ ซึ่งส่งผลต่อความสุขโดยรวมของพนักงาน

5) ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับเจ้าหน้าที่ รองลงมาคือผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ที่พบว่าระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง อาจส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานที่ได้รับ

โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยนี้ตอกย้ำความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลในการทำความเข้าใจความสุขในการทำงานของพนักงาน การที่องค์กรตระหนักถึงความแตกต่างเหล่านี้จะช่วยให้สามารถออกแบบนโยบายและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน การลดความเครียด และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังต่อไปนี้

1) การปรับใช้นโยบายและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตามลักษณะประชากร องค์กรควรพิจารณาออกแบบนโยบายและสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานตามเพศ อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงาน เช่น การจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับช่วงวัยของพนักงาน (เช่น โปรแกรมดูแลสุขภาพสำหรับพนักงานสูงอายุ, สวัสดิการเลี้ยงดูบุตรสำหรับพนักงานที่มีครอบครัว) หรือ การกำหนดนโยบายที่สนับสนุนสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ที่ยืดหยุ่นสำหรับพนักงานแต่ละกลุ่ม

2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความหลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง เพื่อให้พนักงานทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานภาพ และทุกตำแหน่งงาน รู้สึกมีคุณค่าและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการเน้นย้ำเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในการทำงาน

3) การพัฒนาและบริหารจัดการสายอาชีพที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล องค์กรควรมีการวางแผนการพัฒนาสายอาชีพและการมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมการใช้ทักษะที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานในแต่ละตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน

4) การให้ความสำคัญกับการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารควรสร้างช่องทางที่เปิดกว้างสำหรับการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อทำความเข้าใจความต้องการและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1) การขยายขอบเขตประชากรและพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณาขยายกลุ่มประชากรไปยังภูมิภาคอื่น ๆ นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร หรือครอบคลุมบริษัทเอกชนที่มีขนาดและประเภทธุรกิจที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถนำไปสรุปอ้างอิงได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2) การศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านองค์การ (เช่น วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร) ปัจจัยด้านงาน (เช่น ความเป็นอิสระในงาน ความท้าทายของงาน) หรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี) เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3) การใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ควรพิจารณาใช้การวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เพื่อทำความเข้าใจถึงสาเหตุและปัจจัยที่ซับซ้อนซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

4) การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล (Causal Relationship) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ กับความสุขในการทำงาน โดยอาจใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือเทคนิคทางสถิติขั้นสูงอื่น ๆ เพื่อสร้างแบบจำลองที่อธิบายความสัมพันธ์เหล่านี้

5) การศึกษาความสุขในการทำงานในระยะยาว (Longitudinal Study) ควรมีการศึกษาแบบระยะยาว เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงานในแต่ละช่วงเวลา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพลวัตของความสุขในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570). [ออนไลน์].

ค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.labour.go.th/attachments/article/66700/251.4.pdf>

จิระสันต์ วงษ์รัตน์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ฉัตรฐิตา เกตุจินดา และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร
ของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นีตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน). **วารสารสวนสุนันทา วิชาการและ
วิจัย**. 16(1) ,15- 25
- ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
นครสวรรค์. **วารสารมจร นครน่านปริทรรศน์**, 1(1), 111-124.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา
สาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์ และภาณุ ชินะโชติ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**. 12(2), 319-334
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด
พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์)** 8(1), 15-35
- มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ตันตระกูล. (2563). รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(3), 953–967.
- ราตรี ชินห้วคง และกรุณา เชิดจิระพงษ์. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน
สาขาใน จังหวัดนครราชสีมา. **ราชพฤกษ์**, 15(2), 83-94.
- ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล และพัชรินทร์ เอี่ยมสอาด. (2564). ปัจจัยการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. **HUSO Journal of Humanities
and Social Sciences**. 4(2), 80-99
- สมชาย คบขุนทด รัชฎา พองธนกิจ และนพดล บุรณันท์. (2562). ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานใน
คอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 24(3), 41-56.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). **แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา
จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Layard, D. (2005). **Happiness: Lessons from a New Science**. New York: The Penguin Press.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper & Row