

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงาน
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

FACTORS RELATED TO HAPPINESS AT WORK OF WORKING
PEOPLE IN BANGKOK AREA

อรชพร ทัพพวาร
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Orachaporn Tapwara
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานครโดยพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มคนทำงานตัวอย่างคือ ประชากรที่เป็นกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน โดยใช้สูตรคอร์ดแคน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และเพียร์สัน ผลการศึกษานั้นแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากและผู้ตอบส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุช่วง 31- 40 ปี มีสถานะทางการสมรสโสด วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอาชีพหลักเป็นลูกจ้างบริษัทเอกชน อายุงานในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้ที่รับต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ระดับความเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า คนทำงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดและรายได้ที่รับต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านแวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง

ในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; คุณภาพชีวิตการทำงาน; กลุ่มคนทำงาน

Abstract

Research on factors correlated with the happiness of working people in Bangkok area Objective 1) to study the working happiness of working people in Bangkok area based on personal factors 2) to study the relationship with quality of life in working with the work happiness of working groups of workers in Bangkok area. To do this, collect the data with questionnaires from a group of workers. Working population in Bangkok area 405 people using the Cochran formula, statistics used to analyze the data include: And test hypotheses with t-test and one-way anova statistics. The results showed that most of the sample and respondents were female, aged 31- to 40, with single marital status, highest bachelor's degree, most of whom had primary occupations as employees of private companies. Seniority under 1 year and monthly income of 10,000 - 20,000 baht, the opinion level of the quality-of-life factor in work is moderate. The happiness of work is very high. Hypothesis tests show that workers with the highest qualifications and monthly incomes differ. It influences the happiness of work differently and the quality-of-life factors in the work that correlate with the happiness of working people in the Bangkok area. Includes: Work Quality of Life Factors Appropriate Compensation Work environment, progressive and stable in the field of job development, competency development and other aspects of work-life balance. It is associated with the happiness of working people in Bangkok area.

Keywords: Happiness at work; quality of life at work; working people

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานถือได้ว่ามีความสำคัญสำหรับคนเรา เพราะการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่คนเราทุกคนต้องผ่านเข้ามาในชีวิต และในปัจจุบันนี้ถือได้ว่าเป็นยุคอุตสาหกรรม เป็นเหตุให้ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากความเจริญด้านเทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมที่มีความเจริญก้าวหน้าและทันสมัยที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีพของคนเราในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อประเทศ สังคม องค์กรและครอบครัว ไปจนถึงบุคคลด้วยเหตุผลของการพัฒนาและความเจริญทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเราจึงต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีพของตนเอง ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพหลักตามที่ตนเองพอใจ ทำงานตรงความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนมากพอต่อการดำรงชีพ จึงเป็นคำว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Quality of Working Life) (จีอบตีปี, 2564)

ซึ่งหลายคนอาจเคยได้ยินแนวความคิดเรื่องการปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 4 วัน หรือการลดชั่วโมงการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานแบบไม่ต้องเข้าบริษัททุกวัน ซึ่งส่วนหนึ่งของแนวความคิดดังกล่าวน่าจะได้อะไรอย่างมาจากทางยุโรป เพราะโดยพื้นฐานของมนุษย์ไม่ใช้คนทำงานหนัก ยิ่งในปัจจุบันมีการนำ AI เข้ามาใช้แทนแรงงานคน ซึ่งจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากเป็นเหตุให้บริษัทหลายแห่งมีกำไรที่ดีขึ้น เลยเฉลี่ยกำไรนั้นให้กับพนักงานด้วยการลดเวลาการงานลง

อย่างไรก็ตาม เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในเอเชีย พบว่า คนไทยทำงานเฉลี่ย 50.9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยปกติจะอยู่ที่ 40-44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 5 วันต่อสัปดาห์ ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อพูดถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต และมีผลต่อความสุขในการทำงาน คนทำงานที่มีความสุขไม่ได้หมายความว่ามีการมีรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุดที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่ดี Manion (2003) อ้างถึงแนวความคิดของความสุขในการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อสมอง เช่น ขำขัน หัวเราะ ซึ่งมีผลในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในงาน ตัวอย่าง เช่น ความสุขทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1. ความสัมพันธ์ 2. รักในงาน 3. ความสำเร็จในงาน 4. การนับถือ

ความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ได้รับ หากเรารักและมีความสุขในงานที่ทำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งในระดับสูง

ความสุขที่ได้จากการทำงาน มีแนวความคิดในการดำเนินงานกับกลุ่มคนทำงาน ซึ่งหากคนทำงานในองค์กรมีความสุขมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นคงในการทำงาน มีความรู้พัฒนาตัวเองและสังคม ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ลดอัตราการขาดงาน ลดรายจ่ายในการสรรหา บรรยากาศและแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น มีความร่วมมือต่อกัน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรหลัก

คือ กลุ่มคนทำงานมีความสุขที่ได้จากการทำงาน มีผลต่องานที่ตนเองรับผิดชอบและองค์กร มีผลให้มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงานพ่วงองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ด้วยปัญหาของการมีชั่วโมงการทำงานที่มากที่สุดเป็นอันดับ 1 ของเอเชีย ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าอาจมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิต และความสุขที่ได้จากการทำงานของกลุ่มคนทำงาน ซึ่งอาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อนำความรู้ความเข้าใจไปพัฒนาและตั้งนโยบายองค์กรพบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ทำการวิจัย คือ ประชากรที่เป็นกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนทำงาน 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. ด้านแวดล้อมการทำงาน
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
2. ด้านการรักและผูกพัน
3. ด้านความสำเร็จในงาน
4. ด้านการนับถือ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการทำการวิจัยครั้งนี้ คือ พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2565 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2565

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรสการศึกษา อาชีพหลัก อายุในการทำงานปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ที่ต่างกัน น่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านเวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเหมาะสม
2. นำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้พัฒนาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ
3. นำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการตั้งนโยบายและพัฒนาปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความสุขในการทำงานและองค์กรต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Ryan & Deci, (2001); McDowell, (2010);, Sherman & Funder, (2008) ได้ให้แนวความคิดที่สอดคล้องกันไว้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่คนเราทุกคนปรารถนา ความหมายของคำว่า ความสุข (Happiness) นั้นเป็นคำที่หาคำจำกัดความหมายที่แท้จริง การศึกษาวิจัยแบ่งการศึกษาความสุขออกเป็น 2 แนวทาง คือ 1. ความสุขแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic) หรือความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being) คือการให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของการใช้ชีวิตที่เน้นการมีความสุขมากและการมีความรู้สึกเจ็บปวด น้อยที่สุดรวมถึงความรู้สึกยินดีและความรู้สึกพอใจที่บุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายในตัวเองไม่ว่าจะเป็น อะไรก็ตาม ตัวอย่างการประเมินตามแนวความคิดนี้ ยกตัวอย่างเช่น แนวความคิดของ Diener, Horwitz and Emmons (1985) ซึ่งนำเสนอแนวความคิดว่าความสุขหรือสภาวะตามแนวเฮโดนิคส์ เกี่ยวกับส่วนประกอบทางอารมณ์ 2 ด้านรวมกันคือ

อารมณ์เชิงบวก (positive affect) และ ปราศจากอารมณ์ทางลบ (absence of negative affect) และ ส่วนประกอบด้านกระบวนการทางการรู้คิด (cognitive)

Manion (2003) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขที่ได้จากการทำงานโดยทำการศึกษาความสุขที่ได้จากการทำงานโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาคำจำกัดความหมายของความสุข บ่งชี้ว่าความสุขคือ ผลที่เกิดจากการรู้ จากการสร้างของตัวเอง การแสดงออก โดยการขำ มีความปลาบปลื้มนำไปสู่การทำงานอย่างมีคุณภาพ เป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดจากการที่เกี่ยวกับการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น การช่วยต่อการมีความสร้างกับการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น การร่วมกันออกความเห็นจากความสมเหตุผลมีการเลือกได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น และผลจากการพบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้มีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ในเชิงบวก ยกตัวอย่างเช่น ความสุข สนุกสนาน ที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานเป็นที่เพลิดเพลิน และมีแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันต่างมีความสุข สนุกสนาน ทำให้เกิดความสอดคล้องที่ดีต่อกันภายในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับคำสั่งงานมีความผูกพันในภายในที่ทำงานทำให้ผู้ที่ทำงานอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีความสุข จึงได้แบ่งปัจจัยหรือส่วนประกอบของความสุข 4 ด้าน 1. การติดต่อสัมพันธ์ 2.ความรัก 3.ความสำเร็จ 4.การเป็นที่ยอมรับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562) ที่ศึกษาความสุข ความพอใจต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ยังพบอีกว่า ปัจจัยความแตกต่างด้านเพศ มีผลต่อระดับความสุขต่างกัน โดยบ่งชี้ว่าเพศหญิงมีเป็นไปได้ที่จะมีระดับความสุขที่ได้จากการทำงานในด้านดังกล่าวมากกว่าเพศชาย และณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) พบว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดขายสินค้าที่มีเพศต่างกัน มีความสุขที่ได้จากการทำงานต่างกัน เช่นเดียวกับวัชระ ขำเลิศ (2559) พบว่า เพศ อายุ สถานะทางการสมรสวุฒิการศึกษาสูงสุดรายได้ที่ได้รับต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขที่ได้จากการทำงานต่างกัน นอกจากนี้ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ยังพบว่า วุฒิการศึกษาสูงมักจะพบผลความสำเร็จกว่าคนวุฒิศึกษาน้อย บุคคลที่วุฒิการศึกษาสูงจะได้เปรียบว่าคนวุฒิศึกษาน้อยเกือบทุกเรื่อง ส่วนภาวีน ชินะโชติและคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขที่ได้จากการทำงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นผลดีต่อส่วนรวม และลัดดาวลีย์ สำราญและ ฐิติพร ภักดีวงษ์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยการรู้แวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ด้านความสอดคล้องทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิตมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน อีกทั้งนุรปาชี ยะห์ ภูนา (2562) ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี พบว่าเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นแต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านความสอดคล้องในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสอดคล้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ

เมื่อปัจจัยด้านความสอดคล้องในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง รวมถึงพันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562) เห็นว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน มีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับงานของสุตรรัตน์ ครุขสิทธิ์ (2558) ศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรมีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่มากพอและเป็นธรรมมีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาเป็น ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสอดคล้องกับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเชื่อถือ และยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research))

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูล (secondary source) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary date) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary source) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการค้นคว้าจากเอกสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัย เอกสารอื่น ๆ จากห้องสมุด ฐานข้อมูล แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากผู้ที่ได้ศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้วและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มา เพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัย และมีกรอบที่วางไว้เบื้องต้น แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary source) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนทำงานตัวอย่างโดยมีขั้นตอนในการทำการ ดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์นำมาจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 405 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้ตอบต้องทำแบบสอบถามหลักก่อน เพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายในการทำวิจัย พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยหลักเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 405 ชุด จะทำการในขั้นต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ใช้อัตราร้อยละ(Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด อาชีพหลัก อายุในการทำงานปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านแวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร

สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร พิจารณาตาม เพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ (t-test)

2) ความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร พิจารณาตาม อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด อาชีพหลัก อายุในการทำงานปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

3) ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านแวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานครโดยมาก ผู้ตอบโดยมากเป็นเพศหญิง เป็น 291 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.9 มีช่วงอายุ 31-40 ปี เป็น 144 คน เป็นร้อยละ 35.6 มีสถานะทางการสมรสโสด เป็น 277 คนเป็นร้อยละ 68.4 โดยมากมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี เป็น 321 คน เป็นร้อยละ 79.2 มีอาชีพหลักพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน เป็น 254 คน เป็นร้อยละ 62.7 มีอายุในการทำงานปัจจุบัน ต่ำกว่า 1 ปี เป็น 133 คน เป็นร้อยละ 32.8 และมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 10,000-20,000 บาท เป็น 154 คน เป็นร้อยละ 38

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อสังเกตตามรายด้าน บ่งชี้ว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านแวดล้อมการทำงาน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยลำดับ โดยสามารถแยกสรุปผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อสังเกตรายข้อบ่งชี้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่ตั้ง รองลงมาคือ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสม ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมากพอสำหรับรายจ่าย โดยลำดับ

2) ด้านแวดล้อมการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อสังเกตรายข้อบ่งชี้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ แวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสว่าง ความสะอาด อุณหภูมิ) ที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานมากพอในการทำงาน ที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ที่ทำงานมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ โดยลำดับ

3) ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อสังเกตรายข้อบ่งชี้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความเป็นธรรมในความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ต้องทำการทำงาน รองลงมาคือ มั่นใจว่าสามารถทำงานในที่ทำงานเดิมได้ในอนาคต มีโอกาสแสดงผลงานที่มีอิทธิพลต่อการก้าวหน้าในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นหลัก โดยลำดับ

4) ด้านการพัฒนาความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อสังเกตรายข้อบ่งชี้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีโอกาสนำความรู้ที่อบรมมาพัฒนาในงาน รองลงมาคือ ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ดูงานฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน และได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการทำงาน ที่ทำงานมีแหล่งความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวกและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสฝึกอบรมนอกเหนือสายงาน ยกตัวอย่างเช่น ด้านภาษา โดยลำดับ

5) ด้านการสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อสังเกตรายข้อบ่งชี้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ งานที่ได้รับคำสั่งงานมีความเหมาะสมกับเวลาของการทำงาน มีความพอใจในเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวที่มีอยู่ งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ทำอยู่ทำให้เสียความสมดุลในชีวิตส่วนตัว โดยลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษา สูงสุด อาชีพหลัก อายุในการทำงานปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่ต่างกัน น่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร เพศ อายุ อาชีพหลัก สถานะทางการสมรส อายุในการทำงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน วุฒิการศึกษาสูงสุดและรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในระดับที่ 0.05

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านแวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร บ่งชี้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง ส่วนด้านแวดล้อมการทำงาน และด้านการสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลและเมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด อาชีพหลัก อายุในการทำงานปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ที่ต่างกัน น่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพศ อายุ อาชีพหลัก สถานะทางการสมรสอายุในการทำงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน บ่งชี้ว่า วุฒิการศึกษาสูงสุดและรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถแยกอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562) ที่ศึกษาความสุข ความพอใจต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ยังพบอีกว่า ปัจจัยความแตกต่างด้านเพศ มีผลต่อระดับความสุขในด้าน Happy Family, Happy Money ที่ต่างกัน โดยบ่งชี้ว่าเพศหญิงมีเป็นไปได้ที่จะมีระดับความสุขในการทำงานในด้านดังกล่าวมากกว่าเพศชาย อีกทั้งยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ นิชาธิย์ แก้วไชยษา (2559) ที่กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดขายสินค้าแห่งหนึ่ง บ่งชี้ว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดขายสินค้าที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวว่า จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่า แต่ละองค์กรมีลักษณะการทำงานร่วมกันที่ต่างกัน เป็นเหตุให้เมื่อเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ในขณะที่เมื่อเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน อาจเพราะในองค์กรนั้นๆ มีการประพุดติต่อเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียมกัน

2. กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเพราะว่าในบริษัทเอกชนมีพนักงานที่มีการใช้ชีวิตใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับอายุ เป็นเหตุให้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัชร ขำเลิศ (2559) กล่าวว่า จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่า แต่ละองค์กรมีลักษณะการทำงานร่วมกันที่ต่างกัน เป็นเหตุให้เมื่ออายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

3. กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานะทางการสมรสต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานะทางการสมรสต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบมีสถานะทางการสมรสการสมรสต่างกัน แต่มีภาระงานและความรับผิดชอบเหมือนกัน จึงมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ วัชร ขำเลิศ (2559) กล่าวว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพหลัก สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานในอาชีพหลักของพนักงานต่างกัน เป็นเหตุให้ความสุขนั้นต่างกัน

4. กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน ทำให้มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ต้องทำและตำแหน่งที่ต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษากับ วัชร ขำเลิศ (2559) กล่าวว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพหลัก วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานในอาชีพหลักของพนักงานต่างกัน เป็นเหตุให้ความสุขนั้นต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ได้ว่า วุฒิการศึกษาสูงและมักจะพบผลความสำเร็จกว่าคนวุฒិศึกษาน้อย บุคคลที่วุฒิการศึกษาสูงจะได้เปรียบว่าคนวุฒิศึกษาน้อยเกือบทุกเรื่อง

5. กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอาชีพหลักต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอาชีพหลักต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบมีอาชีพหลักเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนเหมือนกัน จึงมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ วัชร ขำเลิศ

(2559) กล่าวว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพหลัก วุฒิการศึกษาสูงสุดรายได้ที่รับต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานในอาชีพหลักของพนักงานต่างกัน เป็นเหตุให้ความสุขนั้นต่างกัน

6. กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุในการทำงานปัจจุบันต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุในการทำงานปัจจุบันต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบมีอายุในการทำงานปัจจุบันเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนเหมือนกัน จึงมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพหลัก วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน

7. กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน บ่งชี้ว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ในแต่ละตำแหน่งของแต่ละคนต่างกัน มีผลให้มีความความสุขในการทำงานต่างกันได้ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของกับ วัชระ ขำเลิศ (2559) กล่าวว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพหลัก วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานในอาชีพหลักของพนักงานต่างกัน เป็นเหตุให้ความสุขนั้นต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ได้ว่า วุฒิการศึกษาสูงและมักจะพบผลความสำเร็จกว่าคนวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่า ส่วนบุคคลที่วุฒิมัธยมศึกษาสูงจะได้เปรียบว่าคนวุฒิมัศึกษาน้อยเกือบทุกเรื่อง

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร บ่งชี้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านแวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร บ่งชี้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง ส่วนด้านแวดล้อมการทำงาน และด้านการสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสอดคล้องกับ ภาวีน ชินะโชติและคณะ (2561) ที่บ่งชี้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ประกอบไปด้วย ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สำราญและ จิตติพร ภักดีวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้แวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บ่งชี้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการรับรู้แวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน บ่งชี้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านความสอดคล้องทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิตมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 62 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันชัย เม่นฉาย วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์ ปาริฉัตร ปิติสุทธิ ธารทิพย์ แก้วเจริญ ญัฐธิดา มิงาม และสุชุมลย์ หนกหลัง (2562) เรื่องปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ รวมถึงสอดคล้องกับสุตารัตน์ ครุฑสีก (2558) ศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรมีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร บ่งชี้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ มากพอและเป็นธรรมมีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาประกอบไปด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสอดคล้องกับบุคคลอื่น ปัจจัยความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านการเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทางองค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้รับมากพอสำหรับรายจ่ายของพนักงาน กล่าวคือ ค่าครองชีพ ค่าโดยสาร ค่าที่พักอาศัย เพื่อให้พนักงานมีความต้องการทำงานที่องค์กรนานขึ้น
2. ด้านแวดล้อมการทำงาน ที่ทำงานควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ ยกตัวอย่างเช่น เดินแอโรบิกในตอนเย็นก่อนเลิกงาน จัดแข่งขันกีฬาในองค์กร ฯลฯ
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรมีการกระตุ้นพนักงานด้วยการเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น
4. ด้านการพัฒนาความสามารถ ควรมีการฝึกอบรมนอกเหนือสายงาน ยกตัวอย่างเช่น ด้านภาษา ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ฯลฯ
5. ด้านการสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ควรปรับการทำงานให้พนักงานนั้นมีเวลาส่วนตัว ยกตัวอย่างเช่น นอกเวลางานไม่จำเป็นต้องรับสาย หรือทำงานไต่เลย ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

- ณิชากรีย์ แก้วไชยชา .(2559). **ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยงานของคนทำงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดขายสินค้า**.ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต, ภาควิชาจิตเวชศาสตร์คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุรปาชียะห์ กุณา.(2562).**ความสุขในการทำงานของคนทำงานหน่วยงานบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี**.สารนิพนธ์.หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน.(2562). **ความสุขในการทำงานของคนทำงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์**. การศึกษาอิสระ.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พันชัย เม่นฉาย วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์ ปาริฉัตร ปิติสุทธิ ธารทิพย์ แก้วเจริญ ณ์ฐณิชา มิ่งงาม และ สุขุมาลัย หนกหลัง.(2562).ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของคนทำงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.**วารสารบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**.
- ภาวีน ชินะโชติและคณะ.(2561).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของคนทำงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานผลิต จังหวัดนนทบุรี. **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร**.
- ลัดดาวัลย์ สำราญและ ฐิติพร ภักดีวงศ์.(2562).ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรู้แวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของคนทำงานสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**วารสารมทรส (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 4(1) : 23-33 (2562).
- วัชระ ขำเลิศ. (2559). **ความสุขในการทำงานของคนทำงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุดารัตน์ ครุทสิก .(2557).**ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร** การค้นคว้าอิสระ.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Cochran, W.G. (1953). **Sampling Techiques**. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- Deci, E. and Ryan, R.M. (1990). **Intrinsic Motivation and Self - Determination in Human Behavior**. New York: Academic Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). Satisfaction with Life Scale (SWLS). **Journal of Personality Assessment**, 49 (1), 71-75.
- JobDB. (2564). **ระดับความสุขของคนทำงาน** (ออนไลน์).จาก <https://th.jobsdb.com/>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33 (12), 652-655.

McDowell, D. (2010). **Core Values and Professional Integrity**,

[http://www.mncap.org/protocol /CoreValues_ProfIntegrity.pdf](http://www.mncap.org/protocol/CoreValues_ProfIntegrity.pdf). Retrieved from
February ,25 2022.

Nave, C. S., Sherman, R. A., & Funder, D. C. (2008). Beyond self-reports, clinician judgments and directly observed social behavior. **Journal of Research in Personality**, 42 (3), 643-659.