

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร

MOTIVATOR FACTORS AFFECTING HAPPINESS IN WORK OF EMPLOYEES IN A RETAIL – WHOLESALE STORE IN BANGKOK

กฤษณา ปานจันทร์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kritsana Panchan

Email : 6314155037@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเติบโตในสายงาน และความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย สุขกายและใจดี มีน้ำใจเอื้ออาทร การมีเงิน การผ่อนคลาย ครอบครัวยั่งยืน สังคมดีประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 145 คนคิดเป็นร้อยละ 36.3 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60 คน มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และมีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความเติบโตในสายงาน และความก้าวหน้าตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขกายและใจดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน และด้านครอบครัวยั่งยืน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ความสุขในการทำงาน, ธุรกิจค้าปลีก - ค้าส่ง

Abstract

The study of motivation factors affecting work happiness of retail-wholesale employees in Bangkok aims to study motivation factors affecting work happiness of retail-wholesale employees. send one in Bangkok Including the motivation factors affecting the happiness of employees in a retail-wholesale business in Bangkok. job success employee focus Nature of work performed Responsibilities, advancement, career growth and happiness in work of employees of a retail-wholesale business in Bangkok, consisting of happiness and kindness. generosity, having money, relaxation, warm family, good society, classified by personal factors, namely gender, age, education level, work life, status, income. The population used in this research was employees of a retail-wholesale business in Bangkok. The sample group who responded to the questionnaire was 400 people. The tool used to collect data was a questionnaire and analyzed the data by using a computer program to find the frequency , percentage , mean (\bar{X}) and Standard Deviation (SD)

The results showed that Employee of a retail-wholesale business in Bangkok There were 400 people who responded to the questionnaire, mostly males, 225 people, accounting for 56.2 percent, aged 20 - 30 years, 145 people, accounting for 36.3 percent, secondary education level/vocational certificate/vocational certificate. Number of 240 people, accounting for 60 percent, with a working period of 1 - 3 years, 178 people, accounting for 44.5 percent. Most of them have marital status, 211 people, accounting for 52.8 percent, and have an income of 10,000 - 15,000 baht, 246 people, accounting for 52.8 percent. 61.5

The results showed that Motivation factors that affect the happiness at work of employees in a retail-wholesale business in Bangkok are overall at a high level. when considering side by side All aspects have a high degree of opinion, which is success in work. responsibility nature of work performed employee focus career growth and progress, respectively.

The results showed that Happiness at work of employees in a retail-wholesale business in Bangkok Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect had a high level of opinion, namely good society, physical health and kindness. Relaxation Kind-hearted and caring side aspect of having money and the warm family aspect, respectively.

Keywords: motivation factors, happiness at work, retail-wholesale business

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ แรงจูงใจในการทำงานคือสิ่งที่ผลักดันให้เราทำงานต่อไปในทุกๆ วัน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นไม่ใช่เรื่องง่าย แต่หากทำได้ นั่น คือ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขององค์กรที่ยั่งยืน องค์กรจะได้คนที่ มี “ใจ” ให้กับองค์กรอย่างแท้จริง แรงจูงใจเป็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็น ผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่า

ผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรืออย่างน้อยเพียงใด (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับพนักงานขององค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรใหม่บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในธุรกิจได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงาน ในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา (พัชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์, 2566)

จากข้อมูลที่กล่าวไปเบื้องต้นทำให้ตัวผู้วิจัยพบว่าพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และบางคนไม่มีความสุขกับการทำงานทั้งในธุรกิจที่ตัวผู้วิจัยทำงานอยู่และธุรกิจหรืองานประเภทอื่นๆ ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่าปัจจัยจูงใจในลักษณะใดที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน จึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุข และนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงด้านทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ รายได้
2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเติบโตในสายงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สุขกายและใจดี มีน้ำใจ เอื้ออาทร การมีเงิน การผ่อนคลาย ครอบครัวยอบอุ่น สัมคอดี

ขอบเขตด้านประชากร

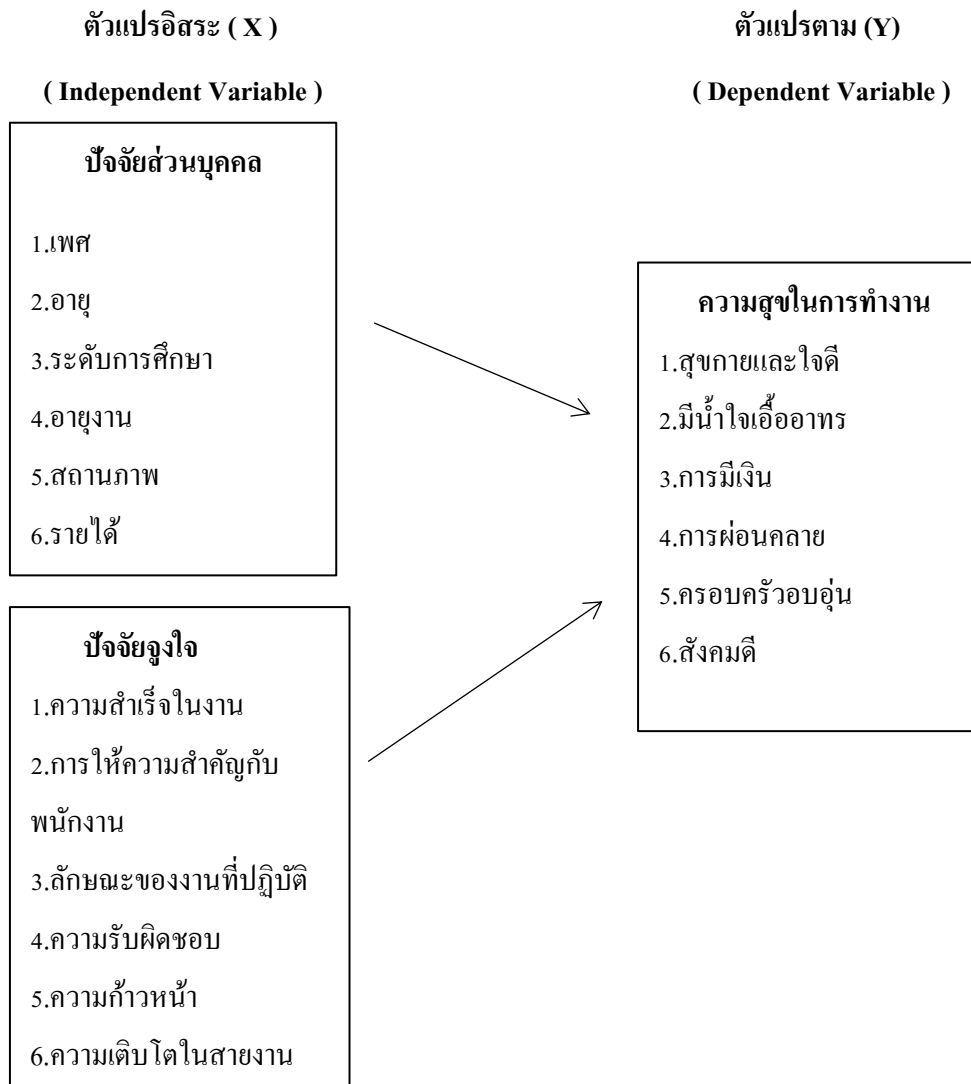
ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ไม่ทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran ระดับสัดส่วนประชากรที่ผู้วิจัยต้องการต้องการสุ่มอยู่ที่ร้อยละ 50 ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่า Z เท่ากับ 1.96 ได้กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 384 คนและเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. รับรู้ถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. นำผลจากการวิจัยที่ได้รับมาปรับปรุง พัฒนาและกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. นำผลวิจัยมากำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่สร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร และดึงดูดให้อยากเข้าร่วมทำงานเพื่อเพิ่ม

โอกาสให้ธุรกิจประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันภายในที่นำไปสู่การกระทำโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และเมื่อเกิดความต้องการจะเกิดความตึงเครียด อันเกิดจากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองจากจิตสำนึก และจิตใต้สำนึกทำให้มนุษย์ต้องการหาทางที่จะลดความตึงเครียด (วุฒิ สุขเจริญ, 2559) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการที่บุคคลได้รับผลกระทบเพื่อให้พยายามให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งความพยายามในการโน้มน้าวไม่ใช้การกระทำที่พยายามตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือการตอบสนองตามปกติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึกทางลบ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล , 2560) ซึ่งสำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย สุขภาพกายและใจดี มีน้ำใจเอื้ออาทรการมีเงิน การผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านสังคมดี

ข้อมูลเกี่ยวกับการค้าปลีก

ร้านค้าปลีกในปัจจุบัน เป็นแนวคิดในวงการค้าปลีกที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและการจัดการที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบายให้กับลูกค้า โดยมีลักษณะการดำเนินธุรกิจและรูปแบบ การควบคุมการจัดการที่เป็นระบบ และการนำเสนอสินค้าในลักษณะที่ทันสมัยและน่าสนใจ เช่น ความหลากหลายในการนำเสนอสินค้า เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดิศร ภู่อะ (2560) ได้ศึกษา แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ชนิดา คุณทองคำ (2560) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

วสันต์ วารี และคณะ (2560) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงาน ในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการศึกษาพบว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การให้รางวัลตอบแทน โดยมุ่งเน้นไปที่ ความเติบโตในสายงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน และจัดโบนัสประจำปี การสร้างความสัมพันธ์ที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันทำ ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงาน

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบคลุมอบอุ่น มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติ ที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น

มนูญ สุรินราช (2563) ได้ศึกษา สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ รับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

อัญชฎิ จันงค์ผล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่า 1) โดยภาพรวมพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสุขภาพ และใจดี และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง

ศิริรัตน์ บุญสา และคณะ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงานคือ ปัจจัยส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย ระดับมาก = 4.09) รองลงมาคือปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยระดับมาก = 4.04) ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ยระดับมาก = 3.96) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยระดับมาก = 3.87) ปัจจัยด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย ระดับมาก = 3.84) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง = 3.35) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า และเจริญเติบโต (ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง = 3.18)

จันทร์จิรา ศรีสว่าง (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมธรรม จังหวัดสงขลา พบว่าส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลาพบว่า สภาพการทำงาน ความมั่นคงและการเติบโตในสายงาน ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล แสงผล (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความผ่อนคลายในงาน

อัจฉราพร วงศ์พันธ์ (2564) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งความถูกต้องของการจ่าย ค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและ ความสามารถของตนเองมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุด

นพมาศ ยามกระโทก และคณะ (2565) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Beta=.692) การมีสังคมดี (Beta=.132) ความสำเร็จในงาน (Beta=.129) และการเป็นที่ยอมรับ (Beta=-.033)

วีรญา สิริจรรยาพงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าโดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านในระดับมาก คือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรัก ในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทร ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่สามารถทราบจำนวนประชากรได้ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) โดยผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่เป็นพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจ และความสุขในการทำงาน โดยตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผล และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1.ค่าความถี่ (Frequencies) 2. ค่าร้อยละ 3.ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 225 คนคิดเป็นร้อยละ 56.2 และเพศหญิงจำนวน 175 คนคิดเป็นร้อยละ 43.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปีจำนวน 145 คนคิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ 31-40 ปีจำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 31.3 , อายุ 41-50 ปีจำนวน 58 คนคิดเป็นร้อยละ 14.5 , ต่ำกว่า 20 ปีจำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 14.1 และอายุ 51-60 ปีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน 240 คนคิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือปริญญาตรี 133 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 , ประถมศึกษาจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 4.7 และสูงกว่าปริญญาตรี 8 คนคิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อายุงาน 1 – 3 ปีจำนวน 178 คนคิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ 4 - 6 ปีจำนวน 168 คนคิดเป็นร้อยละ 42 และ มากกว่า 6 ปีขึ้นไปจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสจำนวน 211 คนคิดเป็นร้อยละ 52.8 และ โสดจำนวน 189 คนคิดเป็นร้อยละ 47.2 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 246 คนคิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาทจำนวน 114 คนคิดเป็นร้อยละ 28.5 , มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 9.7 และต่ำกว่า 10,000 บาทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความเติบโตในสายงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพและจิตใจ ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน และด้านครอบครัวอบอุ่น ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 145 คนคิดเป็นร้อยละ 36.3 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60

คน มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และมีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความเติบโตในสายงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพและใจดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน และด้านครอบครัวอบอุ่น ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความเติบโตในสายงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของท่าน ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ ท่านได้รับการยอมรับจากผลงานที่ท่านในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้ปฏิบัติ งานที่ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา ศรีสว่าง (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรมธรรม จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรมธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า สภาพการทำงาน ความมั่นคงและการเติบโตในสายงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่านได้รับการยอมรับนับถือ ในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ท่านมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าของท่านไม่ให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ วารี และคณะ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การให้รางวัลตอบแทน โดยมุ่งเน้นไปที่ ความเติบโตในสายงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน และจัดโบนัสประจำปี การสร้างความสัมพันธ์ที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรม

ที่ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันทำ ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรกคือ ด้านความรู้สึกทางบวกโดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้สึกดีในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นการที่ท่านทำอย่างเต็มที่ งานที่ท่านได้ทำอยู่ช่วยเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงานของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ สุรินราช (2563) ศึกษาเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ รับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านอุทิศเวลา งานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลา ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ท่านได้รับการมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา คุณทองคำ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุและอายุงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและอัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

ด้านความก้าวหน้า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในหน้าที่การงานเสมอจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาส เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา หาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้าย ตำแหน่ง ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถมากขึ้นตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ บุญสา และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงานคือ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า และเจริญเติบโต

ด้านความเติบโตในสายงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ เงินเดือนประจำ และค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานใน

หน่วยงานนี้ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา ศรีสว่าง (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรมธรรม จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า สภาพการทำงาน ความมั่นคงและการเติบโตในสายงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานค้าปลีก – ค้าส่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพและใจดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านครอบครัวอบอุ่นตามลำดับโดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

ด้านสุขภาพและใจดี

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ ในหน่วยงานของท่านมีการจัดบรรยากาศให้มีความเพลิดเพลิน สนุกสนาน มีการจัดกิจกรรม พบปะสังสรรค์เพื่อให้พนักงานเกิดความสนุกเพลิดเพลิน ท่านชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำทุกครั้ง ท่านมีความสุขทุกครั้งเมื่องานที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านมีความสุขเมื่องานที่ปฏิบัติปราศจากความขัดแย้งและเกิด ความเครียด ท่านมีความสุขเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำในหน่วยงานตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชฎิ จำนวน์ผล (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่า 1) โดยภาพรวมพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสุขภาพและใจดี และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ท่านได้รับการช่วยเหลือทุกครั้งที่ยืมของจากเพื่อนร่วมงาน ท่านให้เกียรติและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่เกี่ยงงาน ท่านมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้งตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรญา ศิริจรรยาพงษ์(2565) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี ผลการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านในระดับมาก คือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรัก ในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทร ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนน สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

ด้านการมีเงิน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านพอใจกับเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมและเหมาะสมในการดำรงชีวิตของท่าน ท่านได้รับค่าจ้างเป็นธรรมและสมเหตุสมผลกับความสามารถ หน่วยงานมีการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและต่อเนื่อง หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับทุนการศึกษา หรือการช่วยเหลือพยาบาล ท่านพึงพอใจกับ เงินเดือนของ ท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ

บุคลากรในสาย อาชีพอื่นๆ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราพร วงศ์พันธ์ (2564) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งความถูกต้องของการจ่าย ค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมี ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและ ความสามารถของตนเองมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุด

ด้านการผ่อนคลาย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายแรงงานในการทำงาน ความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เช่น การเดินทางไปท่องเที่ยว เป็นต้น การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพจิตที่ดีจากองค์กร การได้รับความดูแล เกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณฤมล แสงผล (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์และบุคลากรมีค ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความผ่อนคลายในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านครอบครัวอบอุ่น

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือการทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดูแลครอบครัวอย่างเหมาะสม การได้เดินทางไปท่องเที่ยวพักผ่อนกับครอบครัว หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ส่งเสริมให้ท่านใช้เวลาเดินทางไปท่องเที่ยวพักผ่อนกับครอบครัว โดยการสนับสนุนของหน่วยงาน การดูแลช่วยเหลือครอบครัวอย่างเหมาะสม เช่น เวลาครอบครัวเจ็บป่วยสามารถลางานและพาคคนในครอบครัวไปหาหมอโดยไม่กระทบกับงาน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวอบอุ่น มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80)

ด้านสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือเมื่อมีปัญหาหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กร ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสุขจากความรู้สึกและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร ความรู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานมีความสุข ในหน่วยงานมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อองค์กรที่ตนทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ องค์กรและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพมาศ ยามกระโทก และคณะ (2565) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ การมีสังคมมีความสุขสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลทางบวก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – ค้าส่ง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ข้อเสนอแนะคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของท่านกล่าวคือ ควร

ให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร , ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในที่ประชุม ควรให้พนักงานในทุกระดับ หรือตัวแทนเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารด้วย เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการจะเป็นผู้ที่ทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ

2. **ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน** ข้อเสนอแนะคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล่าวคือ องค์กรควรให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและกำหนด ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เช่น การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ ของบริษัท รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตน โดยเฉพาะการเปิดรับไอเดียและความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานผ่านการประชุมต่าง ๆ , ท่านได้รับการยอมรับนับถือ ในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน องค์กรควรชมเชยและเชิดชู ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร , ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันการให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างสภาวะที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ

3. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ข้อเสนอแนะคือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัดกล่าวคือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ถนัด และตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น งานที่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาของพนักงาน เป็นต้น , งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการปล่อยให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารอาจติดตามอยู่ห่าง ๆ คอยให้กำลังใจ และให้ข้อเสนอแนะ , งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม

4. **ด้านความรับผิดชอบ** ข้อเสนอแนะคือ ท่านอุทิศเวลาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานกล่าวคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมถึงที่มีผลงานดีเด่น เช่น การให้รางวัล รวมถึงส่งเสริมสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวต่าง ๆ เป็นต้น , ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ , ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ องค์กรควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน

5. **ด้านความก้าวหน้า** ข้อเสนอแนะคือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่กล่าวคือ องค์กรควรมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น แผนพัฒนาบุคลากร, ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในหน้าที่การงานเสมอจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรชื่นชม ให้กำลังใจและยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงาน หรือความประพฤติดีเด่น , การส่งเสริมให้มีโอกาส เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา หาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม และเสริมทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6. **ด้านความเติบโตในสายงาน** ข้อเสนอแนะคือ เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านกล่าวคือ องค์กรควรมีแผนในการกำหนดเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน, การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือนประจำ และค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างยุติธรรมและมีความเสมอภาค , ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ องค์กรควรสนับสนุนสิ่งที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก – คำสั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. **ด้านสุขภาพและใจดี** ข้อเสนอแนะคือ ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาคือ เป็นผลสำเร็จเสมอกล่าวคือ ผู้บริหารควรให้อิสระพนักงานให้อิสระและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ, ในหน่วยงานของท่านมีการจัดบรรยากาศให้มี ความเพลิดเพลิน สนุกสนาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำในหน่วยงาน มี

การจัดบรรยากาศให้มี ความเพลิดเพลิน สนุกสนาน ที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ปาร์ตี้ น้ำชา ของพนักงานสัปดาห์ละครั้ง เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะพูดคุย และเปลี่ยนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสามัคคี

2. ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ข้อเสนอแนะคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกล่าวคือ ควรส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน โดยอาจจัดกิจกรรมการเดินทางไปท่องเที่ยวของหน่วยงานขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน , ท่านได้รับการช่วยเหลือทุกครั้งที่ยื่นขอจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงาน เช่น การดูงาน หรืออบรมสัมมนาที่ต่างจังหวัด, ท่านให้เกียรติและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมถึงส่งเสริมการเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านการมีเงิน ข้อเสนอแนะคือ ท่านพอใจกับเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับกล่าวคือ องค์กรควรมีแผนหรือระยะเวลากำหนดในการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน เช่น ต่อ 1 ปี หรือ 2 ปี 1 ครั้ง เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจกับเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ จากการการปฏิบัติงาน, หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมและเหมาะสมในการดำรงชีวิตของท่าน องค์กรควรมีการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับทุนการศึกษา หรือการช่วยเหลือพยาบาลให้แก่บุคคลในครอบครัวของพนักงาน โดยอาจเป็นบัตรประกันสุขภาพกลุ่ม และวงเงินการรักษาพยาบาลต่อปีที่บริษัทมอบให้พนักงาน, ท่านได้รับค่าจ้างเป็นธรรมและสมเหตุสมผลกับความสามารถ ผู้บริหารควรบริหารจัดการระบบค่าจ้างสำหรับพนักงานอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม

4. ด้านการพักผ่อน ข้อเสนอแนะคือ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายแรงงานในการทำงานกล่าวคือ ผู้บริหารควรกำหนดวันลาป่วย ลาพักผ่อน รวมถึงลาิจ ที่เพียงพอสำหรับตนเอง และครอบครัว และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด สิ่งที่สำคัญคือ การกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ในการทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานและกฎหมายแรงงาน, ความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน ผู้บริหารควรกำหนดวันหยุดที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะวันหยุดตามเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้ไปพักผ่อนกับครอบครัว , การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานรู้จักพักผ่อนก่อนทำงานที่ทำ

5. ด้านครอบครัวอบอุ่น ข้อเสนอแนะคือ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวอย่างเหมาะสมกล่าวคือ องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและสัมพันธ์ภาพที่ดี และระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร , หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดูแลครอบครัวอย่างเหมาะสม องค์กรควรจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาลสำหรับพนักงานและครอบครัว สวัสดิการการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงาน สวัสดิการด้านการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และรู้สึกพึงพอใจต่อหน่วยงาน , การได้เดินทางไปท่องเที่ยวพักผ่อนกับครอบครัว ผู้บริหารควรกำหนดและให้พนักงาน ได้มีโอกาสหยุดพักผ่อนในวันเทศกาลต่าง ๆ

6. ด้านสังคมดี ข้อเสนอแนะคือ เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กรกล่าวคือ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันในที่ทำงาน , ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์กรควรจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมความมั่นคงแก่พนักงาน เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและอุบัติเหตุ, ความสุขจากความรู้สึกและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลายและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ
2. การศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
3. การศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์จิรา ศรีสว่าง. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมธรรม จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช . (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิ.พรินท์.
- ชนิดา คุณทองคำ. (2560).แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 2 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุรีปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นฤมล แสงผล. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพมาศ ยามกระโทก และคณะ. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร.คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์ . (2566). หลักการบริหารองค์กร. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(2); 201-213.
- มนูญ สุรินราช. (2563). สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วสันต์ วารี และคณะ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงาน ในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2565). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามคำแหง.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วุฒิ สุขเจริญ. (2559). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : จี . บี. พรินท์.
- ศิริรัตน์ บุญสา และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนานุเคราะห์การบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2560). การศึกษาสื่อสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ.
- อดิศร ภู่อว. (2560).แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉราพร วงศ์พันธ์. (2564). ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. Journal of Modern Learning Development, 7 (1), 105-115.
- อัญชฎี จ่านองผล. (2563).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป.สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons.

Herzberg, Frederick, Bernard, Mausner and Snyderman, Berbara. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.