

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

The Factors that Influenced in Wellbeing in the Workplace of Private Sector's
Employees in Bangkok

เพ็ญพักตร์ นามาบ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Penpak Namab

Email: 66149911041@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยคำจุน ในด้านความมั่นคง ความสัมพันธ์ การกำกับดูแลและการสนับสนุน และสถานะของอาชีพมีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เห็นได้ว่าพนักงานเอกชนมองว่าอาชีพที่มั่นคงคือสิ่งสำคัญ

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยคำจุน และความสุขในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This study aimed to examine the factors that influenced wellbeing in the workplace of private sector employees in Bangkok. Data were collected through an online questionnaire from a sample of 400 participants. The findings indicated Motivational Factors and Hygiene factors such as security, interpersonal relations, supervision, and status were found to have a statistically significant influence on employee wellbeing at the 0.05 level. This suggests that private sector employees place a strong emphasis on job stability as a crucial aspect of their overall wellbeing.

Keywords: Motivational Factors, Hygiene Factors, and the Theory of Workplace Happiness.

บทนำ

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการแข่งขันสูงและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ที่แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และเติบโตในอาชีพ ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนช่วยสร้างเสถียรภาพในการทำงาน เช่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการกำกับดูแลและสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสถานะของอาชีพ รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ (ปริศรา ธาณีใหญ่, 2565) การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรพัฒนาแนวทางที่ส่งเสริมความสุขของพนักงาน (กรมสุขภาพจิต, 2548) ลดปัญหาการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของพนักงานได้ดีขึ้น และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความสุขในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะมีผลดีทั้งในแง่ของการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ทำให้รู้ถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้ประชากรเป็นบุคลากรที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ซึ่งจากข้อมูลเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 มีพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครประมาณ 5,448,926 คน(ที่มา : สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(รายเดือน) พื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง) ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และทำการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานของบริษัทเอกชนและทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อในการปฏิบัติงาน

Frederick Herzberg (1966) นิยามแรงจูงใจว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ลดความไม่พอใจแต่ไม่สร้างแรงจูงใจแท้จริง Herzberg แยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่จูงใจและปัจจัยที่ค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

ความสำเร็จ(Achievement) หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถ บุคลิกภาพ และความรู้ด้านการขาย ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวพันกัน การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยสาวิตรี ละครพล (2563)

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง บทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐอย่างกระทรวงแรงงาน โดยณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565)

ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself) คือ เฉพาะงานที่มีความรับผิดชอบและทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ ช่วยเสริมแรงจูงใจและความภูมิใจในอาชีพพยาบาล แม้ว่าคุณภาพชีวิต จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ลักษณะงานก็ยังมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน โดยนิตยา เนียมหอม (2566)

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สิ่งที่มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของพนักงานธนาคาร ทั้งในด้านความสำเร็จและโอกาสเติบโต ปัจจัยคำจูงอื่น เช่น ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการ ก็มีอิทธิพลต่อความต้องการอยู่ในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน โดยวรรณิดา กันหา (2562)

ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความสุข และปัจจัยอื่น เช่น การยอมรับและลักษณะงาน ก็มีผลร่วมด้วย แต่ความก้าวหน้าถือเป็นปัจจัยเด่นที่สร้างความสุขใจ โดยอัศวรัตน์ เมธิวิระโยธิน วุฒิมวงศ์ (2565)

การเติบโต (Growth) หมายถึง ความต้องการเติบโตทางวิชาชีพและการเรียนรู้ของครูสะท้อนถึงความสุขที่มาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีข้อจำกัดด้านความสัมพันธ์ แต่ความมุ่งมั่นในการเติบโตยังคงมีอิทธิพลต่อความสุขและความสำเร็จในสายอาชีพครูโดยสุวรรณี ฉลาดเอื้อ (2565)

2. ปัจจัยคำจูง (Hygiene Factors)

นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายและการบริหารที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนความก้าวหน้า มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูเจเนอเรชันวาย การพัฒนานโยบายให้ตอบโจทยความต้องการเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืน โดยดรรารัตน์ ตันนิม (2568)

การกำกับดูแลและสนับสนุน (Supervision) หมายถึง การดูแลและสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นแรงหนุนสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่า ความมุ่งมั่น และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยณัฐฐา วรรณสุข (2563)

ความสัมพันธ์ (Interpersonal Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของครู โดยเฉพาะผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจะมี ระดับความสุขในการทำงานสูงกว่า ซึ่งประสบการณ์และตำแหน่งก็มีอิทธิพลร่วมด้วย โดยขวัญตา คำสว่าง (2564)

สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่อาจจะจะไม่ใช่ปัจจัยหลักในการกำหนดผลการทำงานโดยตรง แต่ก็มีความสำคัญในระดับรอง โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในภาพรวม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ความปลอดภัย ความสะอาด การมีอุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบถ้วน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในทางอ้อม โดยวิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563)

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีผลกระทบอย่างมีนัยต่อความสุขของพนักงาน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง จะส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยสุพัตรา ทองสุข (2563)

สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานะทางอาชีพหมายถึงความมั่นคง การยอมรับ และคุณค่าในสายตาของสังคมที่บุคคลได้รับจากการประกอบอาชีพ ซึ่งสถานะที่ดีส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ความรู้สึกที่ว่าอาชีพของตนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร หรือชุมชน จะช่วยเสริมแรงจูงใจภายในให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยภาติ จษฎา และคณะ (2566)

ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกและอยู่ทำงานในองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่อย่าง Gen Z ที่มีมุมมองต่อการทำงานแตกต่างจากรุ่นก่อนอย่างชัดเจน คนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคง มากกว่าค่าตอบแทนในระยะสั้น พวกเขา มองหางานที่มีความเสถียรในระยะยาว มีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน และมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สามารถวางแผนได้ โดยปริศรา ธาณีใหญ่ (2565)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

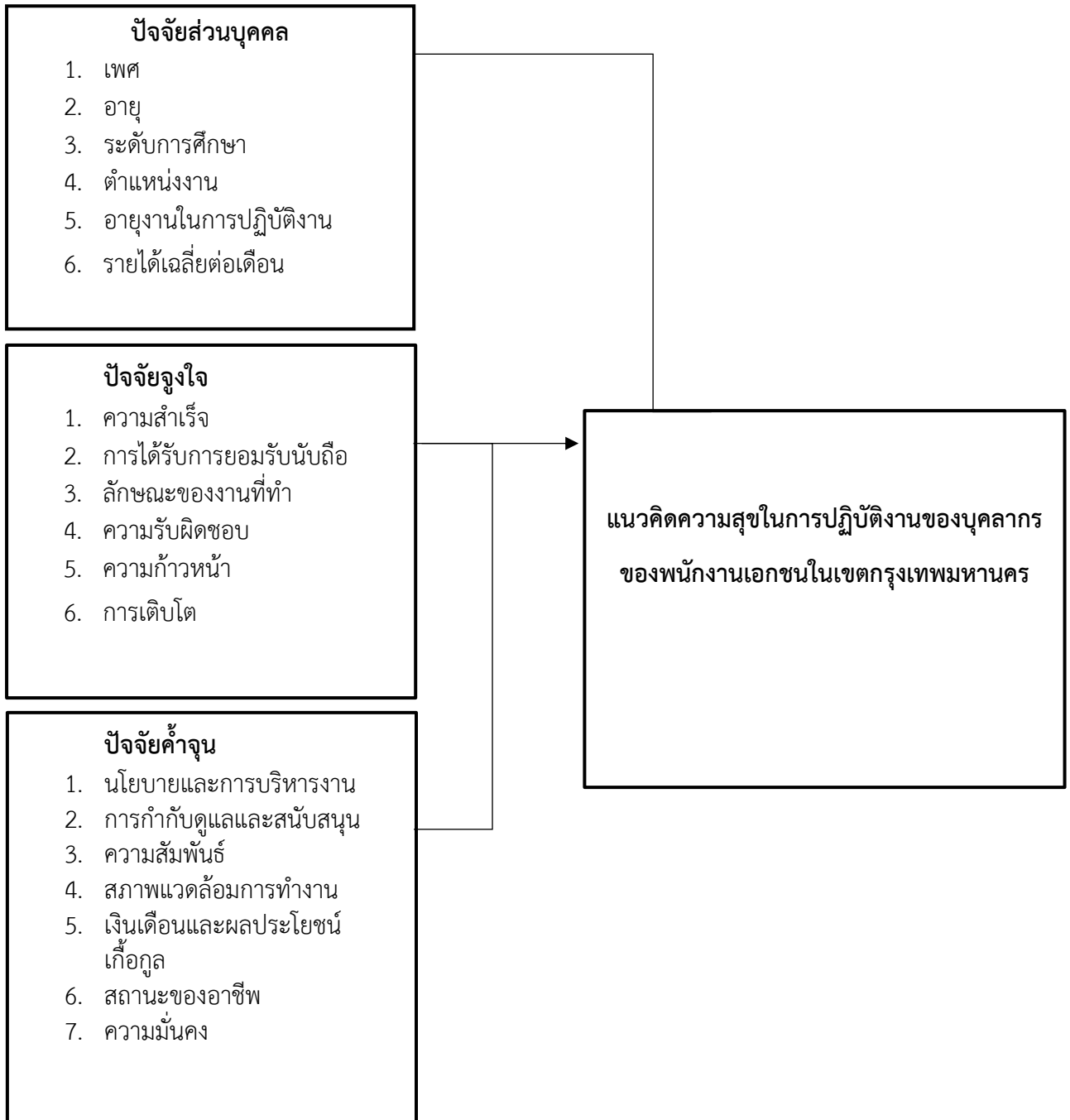
Manion (2004) เสนอว่าความสุขในการทำงานเกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ โดยเป็นการสร้างคุณค่าและความหมายให้กับงานที่ทำ ช่วยให้พนักงานมีความสุขและมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้น

Peter Warr (1990) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน Warr แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็นสามองค์ประกอบหลัก ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความกระตือรือร้นในการทำงานทั้งสามองค์ประกอบนี้จึงถือเป็นส่วนสำคัญที่หลอมรวมกันเป็นความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งไม่เพียงแต่มีผลต่อสภาพจิตใจของพนักงาน แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร และความยั่งยืนในวิชาชีพอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบไม่ทดลอง ใช้การศึกษาตามธรรมชาติและเก็บข้อมูลแบบตัดขวาง (Cross-sectional study) ในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น การทดสอบเครื่องมือใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการประเมินค่า IOC เท่ากับ 0.988 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 7 องค์ประกอบ และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติเพื่อศึกษาปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือเพศหญิง มีจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 มีช่วงอายุ 27 ปี – 42 ปี (Gen Y) มีจำนวน 252 คิดเป็นร้อยละ 63.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ระดับตำแหน่งงานตำแหน่งอื่นๆ มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 อายุงานในการปฏิบัติงาน 2 ปี - 5 ปี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

ตาราง 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัย
 คำจูงในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานเอกชน
 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยคำจูงในการ ปฏิบัติงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	0.463	0.116		3.996	<0.001*	136.871	<0.001*
ความสำเร็จ	0.017	0.039	0.019	0.422	0.673		
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.002	0.053	0.002	0.042	0.967		
ลักษณะของงานที่ทำ	0.088	0.051	0.092	1.732	0.084		
ความรับผิดชอบ	0.065	0.051	0.076	1.280	0.201		
ความก้าวหน้า	0.022	0.042	0.028	0.515	0.607		
การเติบโต	-0.032	0.037	-0.035	-0.880	0.379		
นโยบายและการบริหารงาน	0.040	0.037	0.045	1.081	0.280		
การกำกับดูแลและสนับสนุน	0.125	0.052	0.126	2.415	0.016*		
ความสัมพันธ์	0.175	0.048	0.172	3.647	<0.001*		
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.054	0.051	0.063	1.064	0.288		
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	-0.027	0.050	-0.030	-0.529	0.597		
สถานะของอาชีพ	0.154	0.058	0.177	2.643	0.009*		
ความมั่นคง	0.233	0.048	0.269	4.837	<0.001*		

R = 0.906, R² = 0.822, Adjust R Square = 0.816, SEE =0.273, F=136.871 *Sig <0.05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 4
 ตัวแปร คือ ด้านการกำกับดูแลและสนับสนุน (Sig = 0.016*, b=0.125) ด้านสถานะของอาชีพ (Sig =
 0.009*,0.154) ด้านความสัมพันธ์ (Sig = <0.001*,0.175) ด้านความมั่นคง (Sig = <0.001*,0.233) มี
 อิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.906 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 82.2 และมีค่าความคลาดเคลื่อน ของการพยากรณ์ที่ ± 0.116 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = 0.463 + 0.125 \text{ 0 (การกำกับดูแลและสนับสนุน) } + 0.175 \text{ (ด้านความสัมพันธ์) } + 0.154 \text{ (สถานะของอาชีพ) } + 0.233 \text{ (ด้านความมั่นคง)}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ ด้านการกำกับดูแลและสนับสนุน ด้านสถานะของอาชีพ และโดยเฉพาะด้านความมั่นคง ซึ่งล้วนส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษยนันท์ ชายมะ (2566) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ฐิชาธิ์ ศัยบรรจงวัฒน์ (2565) ที่ระบุว่า ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกับความสุขในการทำงานโดยตรง นอกจากนี้ งานวิจัยของ นูร์ปาชียะห์ กูนา (2562) ยังพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานะทางอาชีพของพนักงานในองค์กร

ดังนั้น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การสนับสนุนพนักงานอย่างเหมาะสม และการรับรองความมั่นคงในการทำงาน จะสามารถส่งเสริมความสุขของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ พิษยนันท์ ชายมะ (2566) ยังระบุว่า การเป็นที่ยอมรับ แม้จะได้รับคะแนนความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่ก็ยังคงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพของพนักงานนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับหลายปัจจัยที่เชื่อมโยงกัน การจัดโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งวางแนวทางการเติบโตในตำแหน่งงานอย่างชัดเจน จะช่วยให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะที่จำเป็นและก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ การออกแบบสถานที่ทำงานให้สะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในทีมและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมาก ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้จัดการมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การกำกับดูแลและสนับสนุนจากผู้จัดการยังช่วยลดความเครียดและป้องกันการหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ องค์กรควรมีนโยบายการบริหารที่โปร่งใสและยุติธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินผลการทำงาน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความรู้สึกเป็นธรรมในที่ทำงาน การสนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้าน หรือการจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น จะช่วยเพิ่มความสุขและลดความเครียด ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว สุดท้าย การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญกับความมั่นคงในตำแหน่งงานและการให้สิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังธุรกิจอื่นๆ และหน่วยงานภาครัฐเพื่อเข้าใจปัจจัยความสุขในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น และการขยายกลุ่มตัวอย่างจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในบริษัทที่หลากหลายมากขึ้น และสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้างกว่าเดิม
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาและวัฒนธรรมองค์กร เช่น Work-Life Balance, EQ และวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากผลวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านบางประการไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ การเพิ่มตัวแปรเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญตา คำสว่าง. (2564). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
2019 (COVID-19). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดรรรัตน์ ตุ่นิม. (2568). แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา,
8(1), 389–400.
- ณัฐนันท์ ศรีนุกุล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด
กระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- นิตยา เนียมหอม. (2566). อิทธิพลของลักษณะงานและความสุขต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- ปรีศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation .
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาตี จงฐา, สุนทราเมทากุล อนันต์, & จิงสุวดี กิตติมา. (2023). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง
จังหวัดศรีสะเกษ: วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2), 1–20.
- วรรณิดา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด
เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิชญ์ กิตติพงษ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาวิตรี ละครพล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานขายสำหรับองค์การธุรกิจผลิตยาแผน
ปัจจุบันในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา ทองสุข. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนคร
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวรรณี ฉลาดเอื้อ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียน
สาธิตในเครือจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2568). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน): พื้นที่
จังหวัดกรุงเทพมหานคร. ข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ 2568, สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จาก
<https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/displayData>.

อัศววัฒน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิวงศ์. (2565). *ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, Ohio, United States: World Publishing.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*, New York, United States: Harper & Brothers.

Warr, P. (1990). Measurement of well-being and other aspects of mental health: *The Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.