

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ**

**FACTORS INFLUENCING WORK HAPPINESS OF WORKING-AGE EMPLOYEES IN
PRIVATE COMPANIES IN BANG PHLI, SAMUT PRAKAN**

พรรณจารี เพชรดิน

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Punjaree Peddin

Email: 6614154050@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีอาชีพ พนักงานเอกชน จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีรายได้รวมต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ

ยังพบอีกว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านโอกาสการเติบโตมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านงานที่ท้าทาย/น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 42.00 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ , ความสุขในการทำงาน , พนักงานวัยทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the factors affecting work happiness of working-age employees in private companies in Bang Phli District, Samut Prakan Province, and 2) to examine the relationship between motivational factors and work happiness among 400 working-age employees in private companies in the same area. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using the Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research findings revealed that most respondents were female (193 persons, 48.3%), aged between 31–40 years (222 persons, 55.3%), single (223 persons, 55.7%), and held a bachelor's degree (278 persons, 69.5%). The majority were private company employees (398 persons, 99.4%) with a monthly income of 20,001–30,000 baht (207 persons, 51.7%).

The factors influencing work happiness of working-age employees in private companies in Bang Phli, Samut Prakan were found to be at a high level and the overall happiness at work of the employees was at the highest level.

The results of hypothesis testing indicated that all motivational factors were significantly correlated with work happiness among working-age employees in private companies in Bang Phli District, Samut Prakan Province, at the 0.01 level of statistical significance. Furthermore, it was found that the motivational factors with the greatest influence on work happiness were, in descending order: growth opportunities, challenging/interesting work, responsibility, recognition, and advancement. Together, these factors could predict work happiness among working-age employees in private companies in Bang Phli District, Samut Prakan Province, by 42.00 percent, with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivational Factors, Work Happiness, Working-age Employees

บทนำ

ในภาวะการเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรม ส่งผลให้พื้นที่ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เกิดปัญหา ทั้งความหนาแน่นของประชากร การจราจร ปัญหาสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และสังคม พนักงานวัยทำงานในอำเภอบางพลี ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสภาพการทำงานที่เข้มงวด ชั่วโมงการทำงานยาวนาน รวมถึงยังมีการแข่งขันที่สูง จึงเกิดความเสี่ยงต่อความเหนื่อยล้า (Burnout) ความไม่พอใจในการทำงาน เนื่องจากแรงงานในพื้นที่โดยเฉพาะพนักงานออฟฟิศ เป็นกลุ่มสำคัญที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 20–50 ปี ทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีการทำงานล่วงเวลาในบางช่วง

อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผลผลิตภาพ และความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะในเขตอุตสาหกรรมบางพลีที่มีการแข่งขันสูง ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ และโอกาสการเติบโต ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ขณะเดียวกัน เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสม และการประเมินผลที่โปร่งใส ช่วยลดความไม่พอใจ องค์กรที่บริหารแรงจูงใจอย่างเหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความยั่งยืนขององค์กร

จากข้อมูลที่ผ่านมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร บริษัท หรือส่วนงานอื่น ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของพนักงานวัยทำงานในพื้นที่ เพื่อส่งผลต่อแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ด้านการได้รับการยอมรับมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4. ด้านงานที่ทำท่าย/นำสนใจมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
5. ด้านโอกาสการเติบโตมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านงาน
ที่ทำท่าย/นำสนใจ ด้านโอกาสการเติบโต

ตัวแปรตามประกอบไปด้วย

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวกจากการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการจดจ่อกับงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับ
เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ด้านการรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย และ
ความสำเร็จในงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

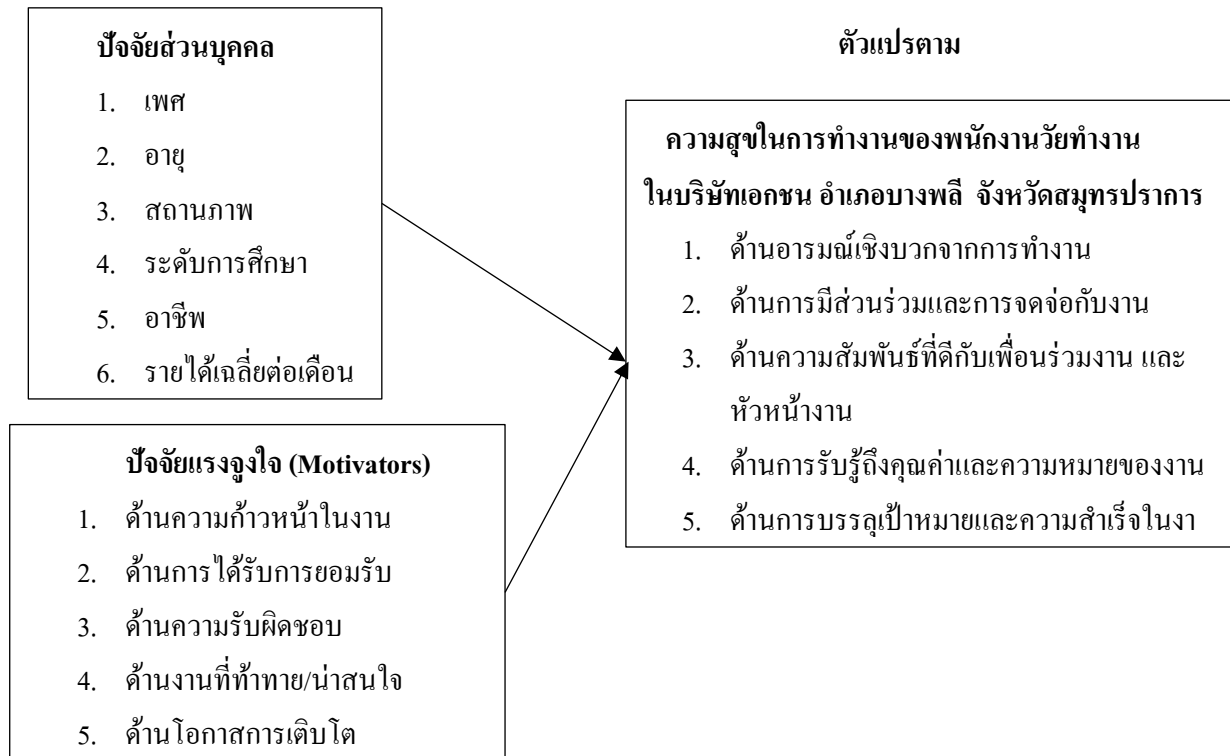
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร
โดยใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ W.G.Cochran (1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับ
ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาด
ตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน กันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคคล และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ รวมทั้งค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่บุคคล
2. ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิจัยเชิงเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. เพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงาน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างสังคมการทำงานที่ยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivators) คือ ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ โอกาสที่ได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในสายงาน และสภาพแวดล้อม ที่ทำให้รู้สึกดีและมีความอยากทำงานมากขึ้น มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานหรือการมอบหมายงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับที่ทำงานและสังคม เป็นสิ่งที่กระตุ้นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทและอยากพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้รับการยอมรับ และมีคุณค่าในสายตาผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อเปิดโอกาสในการแสดงผลงาน ตามแนวคิดทฤษฎีสอง

ปัจจัย (Two-factors Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน (ปลูกไฟในใจพนักงานด้วยทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg, 2024) (ชนิษฐา แทนนิกร , 2566)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขเชิงบวก

ความสุขเชิงบวกในการทำงาน (Positive happiness at work) คือความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงานของพนักงานที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือสะท้อนถึงอารมณ์ในมุมนบวก การมีความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนร่วมในการทำงาน และการรับรู้ถึงความหมายของงาน การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตามแนวคิดของทฤษฎีความสุขเชิงบวกของ Seligman (PERMA Model, 2011) อ้างใน (จุฑาวรรณ หันตะยุง, 2561) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) , ความผูกพัน (Engagement) สัมพันธภาพ (Relationships), ความหมาย (Meaning), ความสำเร็จ (Accomplishment)

ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานคือสภาวะอารมณ์เชิงบวกของพนักงานที่รู้สึกพึงพอใจ สนุก และมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสำเร็จขององค์กร ความสุขนี้ประกอบด้วยความรู้สึกพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ช่วยเสริมแรงบันดาลใจ สุขภาพกายใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการลาออก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง แนวคิด Happy Workplace มุ่งเน้นการสร้างสมดุลชีวิตด้วยหลัก 8 ประการ เช่น สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การเรียนรู้ คุณธรรม การเงินมั่นคง ครอบครัวอบอุ่น และสังคมดี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2021)

ประวัติความสำคัญของพื้นที่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีประวัติความเป็นมาที่เล่าสืบต่อกันมาสองแนวทาง แนวทางแรกกล่าวว่า ในสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 ราวปี พ.ศ. 2041 ได้โปรดเกล้าฯ ให้ขุดคลองตำโรง และพบเทวรูปสำริด 2 องค์ที่คลองทับนาง มีจารึกชื่อว่า “พญาแสนตา” และ “บาทสังขรณ์” พระองค์จึงจัดพิธีบวงสรวง ณ สถานที่นั้น ซึ่งเรียกว่า “บ้ตรพลี” ต่อมาคำเพี้ยนเป็น “บางพลี” ส่วนอีกแนวทางหนึ่งเชื่อว่าเกิดขึ้นในสมัยสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ราวปี พ.ศ. 2136 เมื่อพระองค์ยกทัพผ่านพื้นที่แห่งหนึ่งและหยุดพักกองทัพ ได้เกิดเหตุทรยศจึงทรงลงโทษประหาร จากนั้นได้ทำพิธีบวงสรวงต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์เพื่อขอชัยชนะ และเมื่อพระองค์ได้รับชัยชนะในการศึก จึงเรียกสถานที่นั้นว่า “บางพลี” ปัจจุบันอำเภอบางพลีแบ่งการปกครองออกเป็น 6 ตำบล รวมทั้งหมด 83 หมู่บ้าน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางพลี, (2555).

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีเป็นผู้หญิงที่ยังโสด มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน การพัฒนาศักยภาพ และ ความสำเร็จในงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเน้นที่การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จ

ขององค์กร ที่สำคัญคือการศึกษาที่ยืนยันว่า คุณภาพชีวิต และ ความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างชัดเจนกับ ความผูกพันต่อองค์กร

นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในบางด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. โดยเฉพาะระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจแตกต่างกันทั้งในด้านความสำเร็จ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบาย/แผน และภาพรวม

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 99 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 58.60) และมีอายุระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 46.50) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยเปิดเผยว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.05) นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ (เช่น ความรับผิดชอบและความสำเร็จ) และ ปัจจัยก้ำจุน (เช่น การบังคับบัญชาและความมั่นคงในงาน) ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.01) โดยสรุปแล้ว ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งด้านเพศ แรงจูงใจ และสถานภาพส่วนตัวมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน.

กิตติ มีเนตรทิพย์ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยการทำงานและแรงจูงใจภายในมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี รายได้ 15,000-41,000 บาท/เดือน ผลวิจัยพบว่า “ความไว้วางใจขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแรงจูงใจภายใน โดยเฉพาะความต้องการการยอมรับอยู่ในระดับสูงมาก ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านปริมาณงานและเวลา ทั้งนี้ ปัจจัยด้านความไว้วางใจและความต้องการการยอมรับมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐนันท์ ศรีบุญ (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน $\bar{X}=3.91$ และความสุขในการทำงาน $\bar{X}=3.98$ ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก โดย จังหวัดที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง แรงจูงใจด้านความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า และลักษณะงาน สามารถร่วมกัน ทำนายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj}=.949$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างแรงจูงใจและความสุขของในการทำงาน

ศุภวิชญ์ หงษ์โต (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงมากทั้งภายใน

และภายนอก โดยแรงงูใจภายในสูงสุดคือ ความต้องการความก้าวหน้า และแรงงูใจภายนอกสูงสุดคือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุงานไม่ส่งผลต่อแรงงูใจ ยกเว้นรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงงูใจภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลชนก คำจันทน์ (2566) ได้ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยเสนอให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อสร้างแรงงูใจที่เท่าเทียมกัน

จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ได้ศึกษา แรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3.บทบาทของจรรยาตักษะในฐานะตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบปริญญาตรี อายุงาน 11–15 ปี ตำแหน่งพนักงานชั้น 4–7 ผลการวิจัยพบว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูน ปัจจัยสร้างแรงงูใจ ความพึงพอใจในงาน จรรยาตักษะ และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค่าจูน 6 ด้านและปัจจัยสร้างแรงงูใจ 4 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยมีจรรยาตักษะเป็นตัวกำกับสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของ W.G.Cochran (1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 แต่เพื่อความแม่นยำ ของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละ ข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยจัดทำแบบสอบถามแจกให้กับพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามจำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้อง และ ความสมบูรณ์ ให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีอาชีพ พนักงานเอกชน จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีรายได้รวมต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับ

ความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานที่ทำท่าย/ น่าสนใจ ด้านโอกาสการเติบโต ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในงาน ด้านการรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน ด้านอารมณ์เชิงบวกจากการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการจัดจ้อกับงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านงานที่ทำท่าย/ น่าสนใจ และด้านโอกาสการเติบโต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านโอกาสการเติบโตมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านงานที่ทำท่าย/ น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า การได้รับมอบหมายให้ดูแลทีมงาน แสดงถึงความไว้วางใจจากผู้บริหาร ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่านโดยตรง การได้รับความไว้วางใจให้ดูแลโครงการหรือภารกิจ ที่มีความสำคัญ ท่านได้มีส่วนในการตัดสินใจในงานที่มีความสำคัญ งานในความรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทำให้ท่านรู้สึกถึงความสำเร็จ การได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารโดยตรง งานที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบความให้ทำเป็นกรณีพิเศษทำให้ท่านรู้สึกถึงความสำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในบางด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจแตกต่างกันทั้งในด้านความสำเร็จ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบาย/แผน และภาพรวม ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือด้านงานที่ทำทายน่าสนใจพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน งานที่ท่านได้รับมอบหมายกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ทดลองวิธีใหม่ๆ อยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่เพิ่มทักษะและความรู้ ความสามารถเสมอ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความต้องการของท่าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กมลชนก คำจันทร์ (2566) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านเงินเดือน และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยเสนอให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เท่าเทียมกัน ด้านโอกาสการเติบโต พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้อต่อการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน ท่านได้ทดลองทำงานในบทบาทใหม่ๆ เพื่อการเติบโตในอนาคต งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาความรู้ อยู่เสมอ การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาช่วยส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยต่อยอดศักยภาพในการทำงานในด้านต่างๆ การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ช่วยให้ท่านเติบโตในสายอาชีพ งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ท่านได้ขยายบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน $\bar{X}=3.91$ และความสุขในการทำงาน $\bar{X}=3.98$ ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก โดย จังหวัดที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง แรงจูงใจด้านความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า และลักษณะงาน สามารถร่วมกัน ทำนายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj}=.949$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างแรงจูงใจและความสุขของในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า บริษัทพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนตามผลงานที่มีความสำคัญ บริษัทให้โอกาสในการเป็นผู้นำโปรเจกต์หรือทีมที่มีความสำคัญ การได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างานส่งผลต่อความรู้สึกของท่าน บริษัททำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและนำมาเป็นแบบอย่างในบริษัท บริษัทพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนตามผลงานที่มีความสำคัญ บริษัทให้รางวัลหรือยกย่องในผลการทำงานที่โดดเด่นของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ มีเนตรทิพย์ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยการทำงานและแรงจูงภายในมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21–30 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 3–5 ปี รายได้ 15,000–41,000 บาท/เดือน ผลวิจัยพบว่า ความไว้วางใจ

ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแรงจูงใจภายใน โดยเฉพาะความต้องการการยอมรับอยู่ในระดับสูงมาก ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านปริมาณงานและเวลา ทั้งนี้ ปัจจัยด้านความไว้วางใจและความต้องการการยอมรับมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บริษัทมีการเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ เสมอ บริษัทได้มอบหมายให้ดำรงตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับความก้าวหน้า บริษัทเล็งเห็นถึงการพัฒนาประสบการณ์ ที่มีความสำคัญในงาน บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานที่ชัดเจน บริษัทสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน บริษัทให้ความสำคัญด้านพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวิชญ์ หงษ์โต (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ผลวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งภายใน และภายนอก โดยแรงจูงใจภายในสูงสุดคือ ความต้องการความก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกสูงสุดคือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ยกเว้นรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จในงาน ด้านการรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน ด้านอารมณ์เชิงบวกจากการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ตามลำดับและด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมและการจูงใจกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กุศลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีเป็นผู้หญิงที่ยังโสด มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน การพัฒนาศักยภาพ และ ความสำเร็จในงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเน้นที่การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ที่สำคัญคือการศึกษายืนยันว่า คุณภาพชีวิต และ ความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างชัดเจนกับ ความผูกพันต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงาน ในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านงานที่ท้าทาย/น่าสนใจ ด้านโอกาสการเติบโต มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 99 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ

58.60) และมีอายุระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 46.50) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยเปิดเผยว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.05) นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงจิต (เช่น ความรับผิดชอบและความสำเร็จ) และปัจจัยด้านงาน (เช่น การบังคับบัญชาและความมั่นคงในงาน) ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.01) โดยสรุปแล้ว ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งด้านเพศ แรงจูงใจ และสถานภาพส่วนตัวมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน.

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านโอกาสการเติบโตมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านงานที่ทำท้าทาย/น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบปริญญาตรี อายุงาน 11-15 ปี ตำแหน่งพนักงานชั้น 4-7 ผลการวิจัยพบว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน สร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน จรรยาบรรณ และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านงาน 6 ด้าน และปัจจัยสร้างแรงจูงใจ 4 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยมีจรรยาบรรณเป็นตัวกำกับสำคัญ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านโอกาสการเติบโต ข้อเสนอแนะ คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง ผ่านการอบรมทักษะใหม่ เช่น ดิจิทัล ทักษะผู้นำ และการจัดการเวลา รวมถึงการหมุนเวียนงานหรือมอบหมายโปรเจกต์ระยะสั้นเพื่อเรียนรู้บทบาทหลากหลาย การสนับสนุนการศึกษาและการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ด้านงานที่ทำท้าทาย/น่าสนใจ ข้อเสนอแนะ คือ งานที่ทำท้าทายและน่าสนใจเป็นแรงขับเคลื่อนต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน การมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ เช่น โครงการที่มีคุณค่าต่อสังคมหรือแก้ปัญหาองค์กร ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ระดับความท้าทายควรเหมาะสม เพื่อป้องกันความเครียด และควรเปิดโอกาสให้ทดลองวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อเสริมความสำเร็จนวัตกรรม และความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อแรงจูงใจและความภาคภูมิใจของพนักงาน การมอบหมายงานที่สะท้อนความเชื่อมั่น เช่น การเป็นผู้นำทีมหรือดูแลโครงการสำคัญ ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นใช้ศักยภาพเต็มที่ อีกทั้งการมอบหมายงาน

ตามความเชี่ยวชาญและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ ยังเสริมความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะการบริหารอย่างมืออาชีพ

4. ด้านการได้รับการยอมรับ ข้อเสนอแนะ คือ การได้รับคำชื่นชม รางวัล หรือการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน เป็นการยอมรับในคุณค่าของพนักงาน ช่วยเสริมแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการยกย่อง และโอกาสความก้าวหน้า ยังส่งเสริมความผูกพัน และความสุขในการทำงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในงาน ข้อเสนอแนะ คือ โอกาสเติบโตในสายอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจ โดยองค์กรควรมีระบบเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม โปร่งใส และพิจารณาจากผลงานจริง ควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ เช่น การอบรมภาวะผู้นำ มอบหมายงานสำคัญ หรือระบบพี่เลี้ยงและการทำงานข้ามสายงาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า และสร้างความไว้วางใจรวมถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะความสุขในการทำงานของวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของพื้นที่ในการทำวิจัยให้ครอบคลุมในเขตอำเภอหรือจังหวัด อื่น ๆ ที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจ และสังคมแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุข ในการทำงานของพนักงานในแต่ละบริบท เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาคเอกชนอย่างยั่งยืนในอนาคต

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการใช้ตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจเพื่อหาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับลักษณะงานของพนักงานสายการผลิต เพื่อทำความเข้าใจว่าองค์ประกอบใดของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบระบบงาน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ และความยั่งยืนมากขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควบคู่กับการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันที่สูง โดยเฉพาะประเด็นการวางแผนและการบริหารจัดการแรงงานในสภาวะขาดแคลน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง และการสร้างศักยภาพการแข่งขันขององค์กร หรือการส่งเสริมความยั่งยืนของตลาดแรงงานไทยในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก คำจันทร์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติ มีเนตรทิพย์. (2565). ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์). สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. (การค้นคว้าอิสระ). คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ (วิทยานิพนธ์). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑาวรรณ หันตะยูง. (2561). การเปรียบเทียบความตรงร่วมสมัยของมาตรวัดความสุขตามทฤษฎี PERMA มาตรวัดความสุข Thai Mental Health Indicator และมาตรวัดความสุขของคนไทย. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาการวัดและเทคโนโลยีทางวิทยาการปัญญาวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิษฐา แทนนิกร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระ). สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ. (งานนิพนธ์). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์). คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปลุกไฟในใจพนักงานด้วยทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg. (2024, February 7). Retrieved from warinmed.wordpress.com: <https://warinmed.wordpress.com/2024>
- ศุภวิชญ์ หงษ์โต. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สันทางปัญญา. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2021). Retrieved from www.thaihealth.or.th:
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางพลี. (2555). Retrieved from bpdhowp.wordpress.com ข้อมูลทั่วไป/ประวัติอำเภอบางพลี/: <https://bpdhowp.wordpress.com/>
- Cochran, W.G. (1953). Sampling techniques. New York: John Wiley & Sons, Inc.