

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)
Factors Affecting the Workplace Happiness of Operational Employees at
Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd.**

อลิศา ดาษนิกร¹ และ ดารณี พลอยจั่น²

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
6624100022@rumail.ru.ac.th

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
daranee.p@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล 2.) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ประชากรคือขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 ราย โดยมีที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์หาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง n ค่าร้อยละ (%) การหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และการวิเคราะห์หาสมมติฐานด้วย การทดสอบเชิงพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย พบว่า 1.) กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี และปฏิบัติงานในสายปฏิบัติงานส่วนกลาง 2.) ปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D.=.570) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{x}=3.96$, S.D.=.783) 3.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพในการทำงาน แตกต่างกัน โดยมีค่า (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.771 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน , ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ABSTRACT

This research aimed to 1.) examine personal data 2.) the environmental factors 3. examine the environmental factors influencing the happiness of operational employees at Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd. The initial data collection involved 305 operational employees from the company. The instrument used to collect data was a questionnaire and statistical analysis was conducted, including determining the sample size (n), calculating percentages (%), the mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and hypothesis testing utilizing multiple regression analysis.

The research results were summarized as follows: 1.) The sample group primarily consisted of females aged between 31 and 40. Most are married, hold a bachelor's degree, and earn a monthly income ranging from 20,001 to 30,000 baht. Additionally, participants have worked for 5 to 10 years and are employed in central operations roles. 2.) The personal factors revealed that, overall, the operational staff at Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd with different genders, statuses, and lines of work had no different effects on happiness at work. However, overall, variations in age, education, and monthly income were found to have different effects on happiness at work. 3.) The environmental factors indicated that operational-level employees at Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd experienced varying impacts on their workplace happiness due to different environmental elements. These factors included welfare and compensation, supervision, job descriptions, and working conditions, all showing significant differences at the .05 level.

Keywords: Happiness at work, Personal factors, Environmental factor

ความเป็นมาของปัญหา

การทำงานถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นของมนุษย์ ที่สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2559) นอกจากจะช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว การทำงานยังช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคง เกิดผลงานทางวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เอง ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) จึงมีความสำคัญต่อมนุษย์ที่จะส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำ ส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร คนทำงานในองค์กร ถือเป็นบุคคล

สำคัญ และเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม การสร้างความสุขในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร ทำให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) (BAM) มีการดำเนินธุรกิจประกอบด้วย (1) ธุรกิจการรับซื้อ หรือรับโอนสินทรัพย์ด้อยคุณภาพ หรือ (NPLs) (2) ธุรกิจทรัพย์สินรอการขาย หรือ (NPAs) ซึ่งมีทั้งมาจากการที่ลูกหนี้โอนทรัพย์สินเพื่อชำระหนี้ การซื้อทรัพย์สินรอการขายจากสถาบันการเงิน การดำเนินธุรกิจของ BAM จะต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งช่วยแก้ปัญหาและบริหารจัดการหนี้ของลูกหนี้ให้ได้ข้อยุติ ด้วยภาระหน้าที่ของพนักงานที่มีหลายด้าน อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผลค้นคว้าที่ได้ในครั้งนี้ อาจเป็นแนวทางนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลในการวางแผน และพัฒนาการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์ของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานในบมจ.บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ และ เป็นปัจจัยที่องค์กรธุรกิจนั้นสามารถ บริหารจัดการ ควบคุม ดูแล แก้ไข

ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง

ความตื่นระดมในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน หรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกที่ได้ทำการสอนหนังสือ เป็นวิทยากร สนุกที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้ช่วยและญาติ เป็นต้น

ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกดี ความพอใจ และความสุขที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น งานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเติบโต และค่าตอบแทน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกข้อนี้หากไปสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เคยทำงานแล้วไม่มีงานทำ เช่น เกษียณ หรือตกงาน จะรับรู้ถึงความต้องการข้อนี้มากที่สุด

ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในงานที่ทำ การเติบโตในสายอาชีพ และความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ได้ทำ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์

2. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในประเทศไทย จำนวนประชากร 1,270 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 305 คน ตามสูตรทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1967) และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับร้อยละ 95

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความสุขในการทำงาน

สทธร เพชรวิโรจน์ชัย(2564) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ เป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งมาจากสาเหตุที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากการเรียนรู้จากงานที่ทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และสร้างสรรค์ในงานทำให้แสดงอารมณ์ดี ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ การรักในงาน ความสำเร็จ และการยอมรับ

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ด้านลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดของงานที่บุคคลหนึ่งต้องทำ ซึ่งรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ทักษะที่จำเป็น ความรับผิดชอบ และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากงานนั้น ๆ ซึ่งลักษณะงานเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับทั้งผู้หางานและองค์กร การทำความเข้าใจลักษณะงานจะช่วยให้เราสามารถเลือกงานที่เหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Frederick Herzberg (1990) กล่าวว่า การทำงานในองค์ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดจากปัจจัยการจูงใจที่จะผลให้เกิดความพึงพอใจ และการรักในงาน ซึ่งประกอบด้วย 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การได้รับการยอมรับนับถือ 3.ลักษณะของงานที่ทำ 4.ความก้าวหน้า 5.ความรับผิดชอบ

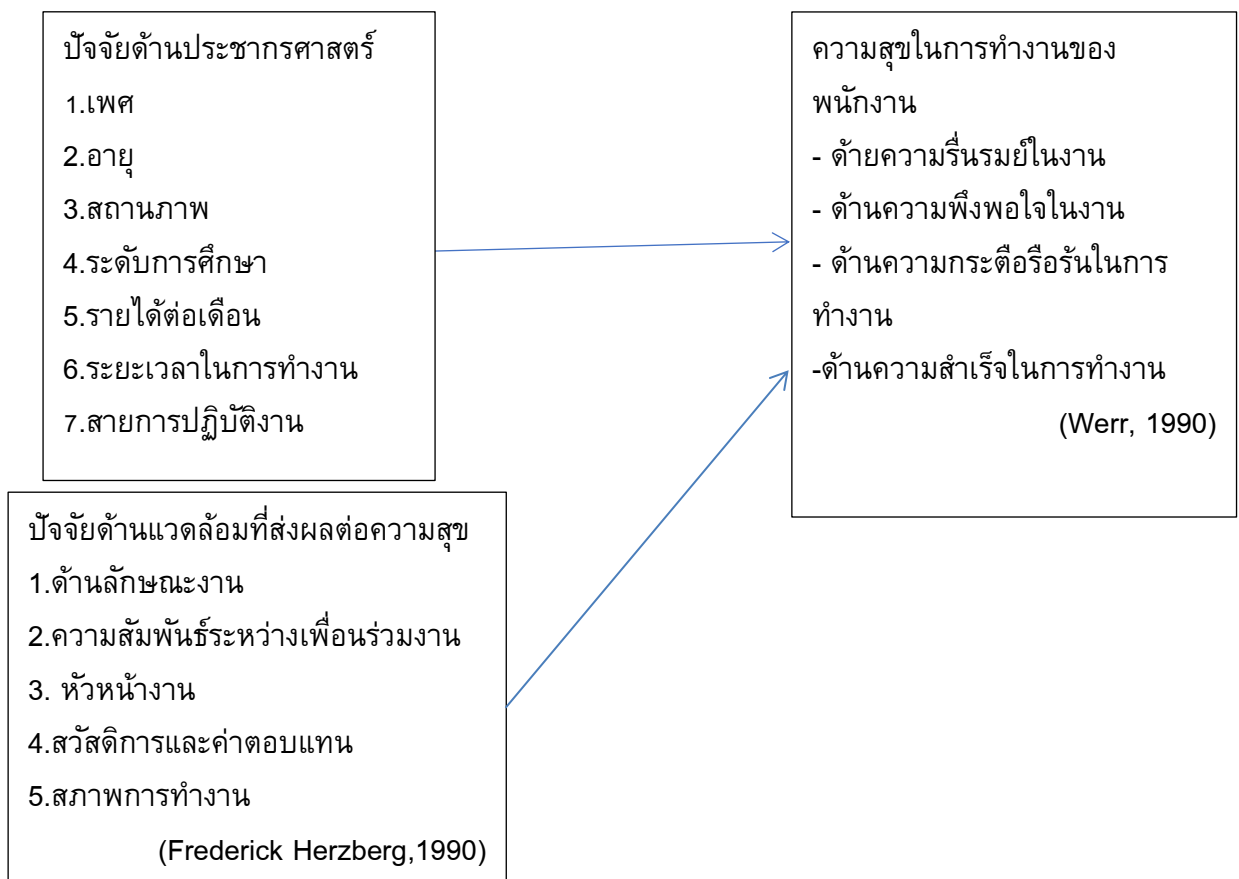
Hackman และ Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน และผลตอบแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภริญา จำปาศรี (2564) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ตำแหน่งงานปัจจุบันลูกจ้างประจำ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 สังกัด/ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และระดับการรับรู้ศักยภาพของตนเอง การมองโลกในแง่บวก และความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ พบว่าความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ศักยภาพของตนเองและการมองโลกในแง่บวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดงานวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการ บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการ บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ ที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดวิธีการศึกษาและวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูล พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 4-7 รองผู้จัดการ และผู้จัดการ ตามลำดับ โดยการเก็บข้อมูลจากด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และสายการปฏิบัติงาน ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวน 1,270 คน และกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) จำนวน 305 ราย ในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คือ

1.ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Checklist) มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

2.เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านสภาพในการทำงาน มีจำนวน 20 ข้อ ใช้แบบ Rating Scale 5

3. เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้แบบสำรวจความสุขของตนเอง โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความมีน้ำใจในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีจำนวน 14 ข้อ ใช้แบบ Rating Scale 5

4. เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาหาคะแนนเฉลี่ย จะสามารถแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 1.) ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามตามเนื้อหา (IOC) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 2.) วัดความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .93 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในรูปแบบ online ผ่านระบบ Google Form ส่งให้พนักงานสายปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค นำแบบสอบถามที่ได้กลับมามาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี และปฏิบัติงานในสายปฏิบัติงานส่วนกลาง

2.ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D.=.570) โดยแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, S.D.=.573) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$, S.D.=.689) ด้านหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$, S.D.=.624) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, S.D.=.732) และด้านสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, S.D.=.783)

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D.=.574) โดยแยกเป็นรายข้อ พบว่าด้านความมีนัยยะในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, S.D.=.574) ด้านความพึงพอใจในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.=.640) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.=.642) และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D.=.624)

4.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ และสายการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกัน

5.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ ที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่าง

กัน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 4 ด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ที่แตกต่างกัน ได้แก่ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน และ ด้านสภาพในการทำงาน โดยมีค่า (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.771 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมสามารถอธิบายความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.1 ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมที่มีเพศ สถานภาพ และสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ก้านเหลือง (2551) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในภาพรวมในส่วนของ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนันท์ (2560) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของวราภรณ์ ก้านเหลือง (2551) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และงานวิจัยของภริญา จำปาศรี (2564) การศึกษปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน

การทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน มีความสำคัญมากที่สุด ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านตัวแปรความสุขในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็น 2 ด้านนี้ในระดับมาก เป็นด้านสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และอยู่กับองค์กรในระยะยาว ดังนั้นองค์กรควรมีการ องค์กรควรมีการสำรวจความพึงพอใจในงานเป็นประจำ เพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ในด้านความกระตือรือร้น องค์กรควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ภายใน ที่ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง ที่เพียงพอ สถานที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน หรือเสียงที่ทำให้เกิด ความรำคาญ สภาพอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมมีคุณภาพสะดวกแก่การใช้งาน และเพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงาน เป็นสิ่งสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรควรสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรและความคาดหวังที่มีต่อพนักงาน และปรับปรุงระบบงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดภาระงานของพนักงาน มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและลดความเครียดให้แก่พนักงาน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรนำมาใช้เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ

รักษานักงานที่มีอยู่ให้คงอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่น และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์กรควรมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยให้ความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และปริมาณงาน รวมทั้งปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงควรมีการจัดทำแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์พนักงานเพื่อทราบความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

จรรยา ดาสา. (2557). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. เข้าถึงได้จาก

https://splmu.go.th/fileupload/knowledge/tb_knowledge_5_1.pdf เมื่อวันที่ 15

กรกฎาคม 2567

จิตติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal*,

Silpakorn University, 10(1), 1943-1958.

ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ

ความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน

กรุงเทพมหานคร. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นุรป้าชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ

เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์. (2567). บมจ.บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์. เข้าถึงได้จาก <https://www.bam.co.th/> เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2567

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559). ความสำคัญของการทำงาน. เข้าถึงได้จาก <https://paisarnkr.blogspot.com/2016/03/blog-post.html> เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2567

ภิญญา จำปาศรี. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน, 6(3), 113-120.

มงคล ภัทรนุตตะ. (2566). หัวหน้างานที่ดี. เข้าถึงได้จาก <https://www.drfish.training> เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2567

วรากรณ์ ก้านเหลือง. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). *Workplace Happiness* วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/> เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2567

สีไท. (2564). ความสุขในการทำงาน. เข้าถึงได้จาก <https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336/> เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567

สุกัญญา ดีทอง. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 3(2), 72-79.

สุภาพรณ ประสงค์ทัน. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(มกราคม-ธันวาคม 2561), 259-275.

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

sakid. (2020). *HAPPY Workplace* สร้างองค์กรอย่างไรให้เต็มไปด้วยความสุข. เข้าถึงได้จาก
<https://www.sakid.app/blog/how-to-be-happy-workplace/> เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2567