การศึกษาความสุขและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF HAPPINESS AND WORKING ENVIRONMENT AFFECTING THE WORKING EMPLOYEES IN BANGKOK

สวรรยา แย้มเกษม[1] และ สุทธิภัทร อัศววิชัยโรจน์[2]

Sawanya Yamkasem and Sutthipat Assawavichairoj

Article History

Received: 04-09-2024; Revised: 29-05-2025; Accepted: 02-06-2025

https://doi.org/10.14456/issc.2025.24

บทคัดย่อ

บทนำ: ภาวะการณ์แพร่ระบาดเป็นตัวกระตุ้นให้สถานที่ทำงานเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงแนวทางการทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม มิตรภาพ และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข **วัตถุประสงค์ของการวิจัย:** เพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในด้านการวางแผนพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม **ระเบียบวิธีวิจัย:** เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research Methodology) โดยใช้การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยต้องเป็นประชากรที่ทำงาน **ผลการวิจัย:** ความสุขในการทำงานคือ การมีสัมพันธภาพที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถให้คำปรึกษานอกเวลาปฏิบัติงานได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงานคือ เงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน **สรุป:** ความสุขและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับงาน หรือเพื่อนร่วมงานมีการไว้ใจและคอยช่วยเหลือกัน ทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และการมีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึง Work Life Balance ที่ดี ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและก้าวหน้าตามไปด้วย

คำสำคัญ: พนักงาน; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ความสุข; ความพึงพอใจของพนักงาน; พฤติกรรมองค์กร

---

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
Master's degree, Faculty of Business, Stamford International University
Email: sawanya688@gmail.com *Corresponding author
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
Asst. Prof., Ph.D, Faculty of Business, Stamford International University

ABSTRACT

Introduction: The pandemic has prompted rapid changes in the workplace, requiring organizations to reinvent their work practices to foster social connections, friendships, and happy collaboration. **Objective:** This study were to study the happiness at work and the work environment that affect employees in Bangkok in order to use the information to appropriately plan personnel in organizations. **Methods:** This is a qualitative research (Quantitative Research Methodology) using interviews as a tool for data collection in this research. The population used in the study is the population living in Bangkok, which must be a working population. **Results:** Happiness at work means having good relationships, helping each other, being able to give advice outside of working hours, and working environment means that the salary or benefits received are appropriate to the abilities of the employees. **Conclusion:** Happiness and work environment affect employees because employees feel connected to their work or colleagues trust and help each other, making work successful according to the set goals. And having a good environment, including a good work life balance, increases work efficiency, resulting in the organization being stable and advancing.

Keywords: Employees; Work environment; Happiness; Employee satisfaction; Organization behavior

1. บทนำ

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาได้เปลี่ยนแปลงโลกแห่งการทำงานไปตลอดกาล การระบาดใหญ่ทั่วโลกได้สอนให้เรารู้ว่าวิธีการที่เราทำงานสำคัญกว่าสถานที่ที่เราใช้ทำงานมาก การทำงานแบบไฮบริดและการทำงานจากทางไกลกลายเป็นเรื่องปกติสำหรับองค์กรหลายแห่ง และรูปแบบการทำงานเหล่านี้ได้เปิดโอกาสไปสู่สถานที่ทำงานสมัยใหม่

Pran (2020) กล่าวว่า Work From Home กลายเป็นคำที่คนส่วนใหญ่เคยชินในยุคที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จากที่ก่อนหน้านี้หลายคนอาจไม่เคยได้ยิน หรือเคยได้ยินแต่ไม่คิดว่าจะทำได้จริง จากสถิติของมหาวิทยาลัย Stanford พบว่าชาวอเมริกันกว่า 42% ทำงานจากที่บ้านแบบเต็มเวลา อีก 26% ยังคงต้องไปทำงาน เพราะไม่สามารถทำงานที่บ้านได้ โดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการ ในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 แม้ว่าในหลายพื้นที่สถานการณ์ของโรคโควิด-19 จะทุเลาลงบ้างแล้วก็ตาม แต่บริษัทใหญ่ๆ หลายแห่งในโลก ยังคงประกาศว่าจะให้พนักงานทำงานที่บ้านต่อไปอย่างถาวร เช่น Facebook และ Twitter ส่วนชาวอเมริกันอีกกว่า 16% ก็คิดเช่นกันว่าจะวางแผนทำงานที่บ้านอย่างถาวร แน่นอนว่าความนิยมการทำงานที่บ้านที่เกิดขึ้นสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับตลาดการจ้างงานอย่างมากจากพฤติกรรมของคนทำงานที่เปลี่ยนไป ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เราอาจเห็นได้อย่างชัดเจนในอนาคต

นอกจากนั้นในปัจจุบันหลายคนหันมาประกอบอาชีพอิสระกันมากขึ้น เพราะช่องทางในการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่แค่การทำงานประจำ แต่ยังสามารถหาได้ในโลกออนไลน์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองที่เป็นสาเหตุให้หลายองค์กรต้องปรับวิธีการดูแลบริหารพนักงานรุ่นใหม่ ให้พวกเขามีความผูกพันและรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรนานขึ้น เพื่อให้องค์กรยังสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ในอนาคต

ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น เพราะการพูดคุยและประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ดังนั้นหากทุกคนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่เมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ

The world today (2022) กล่าวว่า การระบาดของโควิด-19 ในไทย เมื่อต้นปี 2563 ประเทศไทยได้ดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อควบคุมการระบาดของโรคดังกล่าว ซึ่งรวมถึงการล็อคดาวน์และการทำงานที่บ้านของพนักงาน แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะส่งผลดีหลายประการ เช่น ลดความเสี่ยงในการติดเชื้อและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ก็มีผลกระทบด้านสุขภาพ โดยเฉพาะความเครียดและภาวะซึมเศร้า

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำวิจัยในหัวข้อการศึกษาความสุขและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือองค์กรในการแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงาน และยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการวางแผนในการทำงานของพนักงานได้ เพื่อเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงาน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

3. การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Sahatorn (2021) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) ที่จะเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความจงรักภักดีของพนักงานและลดอัตราการลาออกให้น้อยลง หลายคนองค์กรจึงหันมาใส่ใจการสร้างความสุขในที่ทำงานมากขึ้น

ทุกวันนี้การวัดผลธุรกิจไม่ได้มองแค่การเติบโตทางตัวเลขเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงความท้าทายในการสร้างสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์ ซึ่งตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นมาได้นั้น ก็คือคนหรือพนักงานขององค์กรนั่นเอง ทว่าการดึงศักยภาพของคนออกมาให้ได้มากที่สุดต้องแลกมาด้วยแรงกดดันมหาศาล องค์กรยุคใหม่จึงไม่สามารถมองข้ามประเด็นความสุขในการทำงานของพนักงานได้เลย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Malathai (2020) กล่าวว่า การทำงานในยุคปัจจุบันนอกจากจะต้องอาศัยปัจจัยในเรื่องของคน และเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนทุกภารกิจให้บรรลุเป้าหมายแล้ว การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนทุกภารกิจให้บรรลุเป้าหมายไม่แพ้กัน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือ Working Environment ถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานสำคัญที่จะยกระดับคนและเทคโนโลยีให้กลายเป็นนวัตกรรมและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์สูงสุดของงานหรือภารกิจต่าง ๆ ในขณะเดียวกันหากแม้มีคน และเทคโนโลยี แต่ปราศจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมไม่อาจส่งผลให้ความสำเร็จในงานบังเกิดขึ้นได้ ดังนั้นทั้งหมดจึงเป็นฟันเฟือนที่มีความเกี่ยวโยงกันโดยที่ไม่อาจขาดหายสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปได้

สภาพแวดล้อมในการทำงานในที่นี้ย่อมหมายถึงบรรยากาศแบบองค์รวมทั้งหมดภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตัวคนทำงาน กระบวนการทำงาน สถานที่หรืออุปกรณ์ในการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงาน

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในระดับโลกมักให้ความสำคัญกับการสร้าง

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นอย่างยิ่ง โดยหน่วยงานเหล่านี้มักมองว่าการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นเรื่องพื้นฐานที่จะนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนี้ไม่ควรขาดตกบกพร่องด้านหนึ่งด้านใดไป หรือมุ่งเน้นด้านใดด้านหนึ่งจนมากเกินไป แต่ควรเป็นไปอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน

Thammathi (2023) กล่าวว่า โลกของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตำแหน่งงานนับล้านที่กำลังจะหายไป และตำแหน่งงานอีกนับล้านที่เกิดขึ้นมาใหม่ ทำให้การที่จะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่ง แรงงานหรือพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ทัศนคติ และกลยุทธ์ในการวางแผนการทำงานของตนเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ต่อไปในตลาดแรงงาน

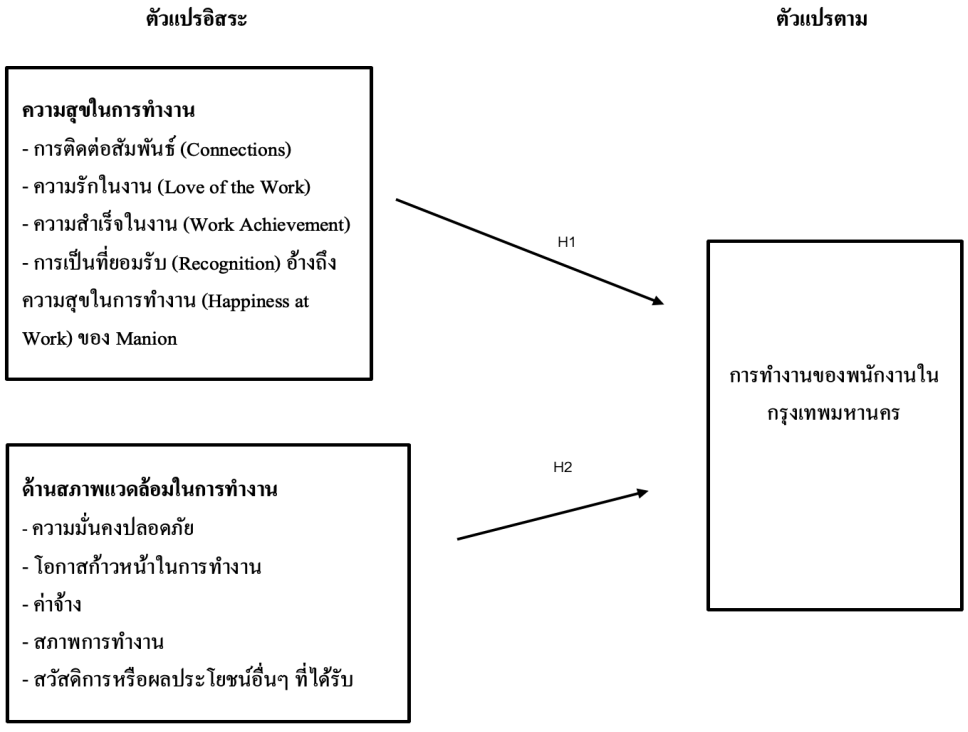
Thammathi (2023) กล่าวว่า ผลการศึกษาจาก Amazon พบว่านอกจากความจำเป็นที่ทำให้แข่งขันต่อไปได้แล้ว ทักษะดิจิทัลขั้นสูงยังสามารถช่วยเพิ่มค่าแรงได้ถึง 65% โดยแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลนั้นมีรายได้มากกว่าคนที่ไม่มีทักษะดิจิทัลโดยเฉลี่ยถึง 58% รวมถึงทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ความเห็นอกเห็นใจ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร นอกจากนี้พนักงานยังต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้สูง เนื่องจากชีวิตการทำงานของคนในยุคปัจจุบันอาจต้องเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพบ่อยครั้งขึ้น

คนทำงานในวันนี้จึงต้องลุกขึ้นมา Upskill และ Reskill เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคตและทักษะสำคัญใหม่ๆ ที่ตลาดต้องการ คนทำงานต้องปลุกความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น และเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงาน รวมถึงติดตามแนวโน้มล่าสุดในการพัฒนาทักษะของสาขาอาชีพของตน แสวงหาโอกาสที่จะได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้ ยังต้องเปิดรับการทำงานร่วมกัน ความหลากหลาย และนวัตกรรม เนื่องจากสิ่งเหล่านี้คือตัวขับเคลื่อนหลักของการเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงานยุคใหม่

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research Methodology) โดยใช้การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) คือกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยต้องเป็นประชากรที่ทำงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษากับประชากรที่ทำงาน เนื่องจากต้องการเก็บข้อมูลจากประชากรที่ทำงานจริง เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมที่สุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรที่ทำงานในกรุงเทพมหานครและมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 15 ท่าน และการให้ข้อมูลเพียงพอจนถึงจุดอิ่มตัว

2. ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสุขและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 15 ท่าน

2) ขอบเขตด้านการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

3) ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาเริ่มต้นเดือนมิถุนายน 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567

4) ขอบเขตของเครื่องมือในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ข้อคำถามในการเก็บข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ข้อคำถามสอบถาม ลักษณะของคำถามต้องการให้ผู้ให้ข้อมูลหรือถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการตอบ โดยคำถามจะไม่ได้กำหนดคำตอบมาให้เลือกผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาจากการทบทวน วรรณกรรม แนวคิด รวมถึงวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดข้อคำถามสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเฉพาะของผู้ทำแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวัน-เวลา-สถานที่ ทำแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามด้านการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์จากการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) และปรับแก้ไขประโยคข้อคำถาม ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และปรับแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำออกไปใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การศึกษาข้อมูลจากตำรา บทความ เอกสาร ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมจุดประสงค์ของการวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้มีความชัดเจนและตอบโจทย์ในจุดประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสร้างข้อสรุปจากการศึกษาจากข้อความบรรยาย โดยผู้วิเคราะห์ต้องมีความรู้ทั้งแนวคิดและทฤษฎี วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 2 วิธีหลัก คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการตีความสร้างข้อสรุป (Conclusion Interpreting) (Supang, 2009); Arunee, 2008)

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร โดยพิจารณาตามเนื้อหาที่ปรากฏ แล้วนับจำนวนถ้อยคำ ประโยค หรือใจความ แล้วนับแจงจำนวน ไม่เน้นการตีความหมายหรือความหมายที่ซ่อนอยู่ (Supang, 2009)

2. การตีความสร้างข้อสรุป (Conclusion Interpereting) เป็นการพัฒนาข้อสรุปย่อย และนำไปสู่ข้อสรุปใหญ่ โดยไม่มีอคติและไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความสร้างข้อสรุป

6. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ พบว่าการติดต่อสัมพันธ์มีสัมพันธภาพที่ดี มีการช่วยเหลือเหลือกัน และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กันได้ เนื่องจากมีการเคารพทั้งในด้านการสื่อสารพูดคุย การไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่มีการก้าวก่ายกัน มีการรับฟังและเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการใช้อำนาจหน้าที่ข่มขู่ หรือแย่งชิงกัน และบางครั้งเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เพราะบางงานไม่สามารถทำคนเดียวและจะประสบผลสำเร็จได้ 100% ดังนั้นเพื่อนร่วมงานคือส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน

2. ความรักในงาน พบว่าความรักในงานจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่ามีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ เนื่องจากความรักในงานที่ทำ เป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี และมีความกระตือรือร้นที่จะลงมือทำอย่างมีความสุข และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือมีความคิดใหม่ๆ ที่จะพัฒนางานอยู่เสมอ และบางครั้งทำให้อยากตื่นขึ้นมาทำงาน ทำให้กลายเป็นคนที่มีคุณค่าของงานที่ทำและเห็นคุณค่าในตัวเอง

3. ความสำเร็จในงาน พบว่าความสำเร็จในงานจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่าการสร้างความสำเร็จในงานมาจากการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะได้มา หรือสิ่งที่ต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจจะมาจากการกำหนดเวลาที่จะทำให้งานสำเร็จ หรือจะเป็นการตั้งเป้าหมายระยะสั้น หรือระยะยาวก็ได้ เช่น การตั้งเป้าหมายรายวัน คือทุกๆ วัน จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละวัน หรือจะเป็นเป้าหมายรายเดือน จะเป็นการดูสรุปหรือภาพรวมของแต่ละเดือนว่างานที่ทำประสบผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหน และเป้าหมายสามารถวัดผลของความสำเร็จของงานได้ เพราะถ้าทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะทำให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานไปด้วย

4. การเป็นที่ยอมรับ พบว่าการเป็นที่ยอมรับจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่าการเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นการที่ทำให้รู้สึกว่ามีคนอื่นมองเห็นในตัวเรา ยอมรับเรา เห็นด้วยกับความคิด ความรู้สึก และการกระทำของเรา เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่อยู่ ดังนั้นการที่ต้องการให้คนอื่นเข้าใจยอมรับจึงไม่ใช่เรื่องแปลก เพราะสิ่งนี้ทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และการที่ได้รับการยอมรับส่งผลต่อความสุขในชีวิต

2. สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย พบว่าความมั่นคงปลอดภัยจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่าความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยททางใจในที่ทำงาน ช่วยทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีความเข้าใจกันมากขึ้น ไม่ว่าพนักงานจะมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน แต่หากทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ขาดความมั่นคงปลอดภัยทางใจในการทำงาน จะเกิดความไม่เชื่อใจกัน กลัวความผิดพลาด ไม่กล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ๆ หรือกลัวการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม อาจส่งผลจนทำให้งานหรือทีมไร้ประสิทธิภาพได้ และความมั่นคงขององค์กรส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อถือว่าองค์กรมีความเสถียรภาพที่ดี และสามารถทำงานที่นี้ได้ในระยะยาว

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่าเป็นการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ว่าในอนาคต 1-5 ปี หรือเป้าหมายรายวัน หรือรายเดือน การทำงานหรืออาชีพในอนาคตจะเป็นอย่างไร จะต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้ยังไง เพื่อทำให้ถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

3. ค่าจ้าง พบว่าค่าจ้างจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่าค่าจ้างมีความสำคัญในชีวิตประจำวันของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ค่าคอมมิชชั่นที่ได้หลังจากปฏิบัติหน้าที่ และค่าจ้างเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ช่วยสร้างความมั่นคงในชีวิต และค่าจ้างยังแสดงให้เห็นว่าองค์กรเห็นศักยภาพการทำงานจึงจ่ายผลตอบแทน และส่วนค่าตอบแทน ช่วยจูงใจให้พนักงานอยากพัฒนาตัวอย่าง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยิ่งทำผลงานได้ดี ยิ่งได้ค่าตอบแทนสูง

4. สภาพการทำงาน พบว่าสภาพการทำงานจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร และวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร นั่นเป็นเพราะการสร้างพื้นที่ที่พนักงานรู้สึกมีความสุข และได้รับแรงบันดาลใจจะทำให้พนักงานรู้สึกกระปรี้กระเปร่าและทำงานร่วมกันมากขึ้น ทั้งยังทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นที่จะบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายด้านอีกของตัวเอง

5. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ พบว่าสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน พบว่าสวัสดิการที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่สะท้อนถึงองค์กรเกี่ยวกับการดูแลและเอาใจใส่พนักงานว่าดีหรือไม่ และในขณะเดียวกันสวัสดิการยังสามารถลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาลที่คาดเดาไม่ได้ว่าจะต้องจ่ายเมื่อไหร่ ตอนไหน และจะต้องใช้เงินเท่าไหร่ในการรักษา และบางครั้งสวัสดิการยังเป็นส่วนที่ตัดสินใจในการร่วมงานระหว่างพนักงานกับองค์กร

7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า มี 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1) การติดต่อสัมพันธ์ พบว่ามีการติดต่อสัมพันธ์มีสัมพันธภาพที่ดี มีการช่วยเหลือเหลือกัน และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กันได้ เนื่องจากมีการเคารพทั้งในด้านการสื่อสารพูดคุย การไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Tangphanthong, 2017); (Chinatankura et al., 2017)

2) ความรักในงาน พบว่ามีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ เนื่องจากความรักในงานที่ทำ เป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี และมีความกระตือรือร้นที่จะลงมือทำอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Yamkratok et al., 2022)

3) ความสำเร็จในงาน พบว่าการสร้างความสำเร็จในงานมาจากการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะได้มา หรือสิ่งที่ต้องทำ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chinatankura et al., 2017)

4) การเป็นที่ยอมรับ พบว่าการเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นการที่ทำให้รู้สึกว่ามีคนอื่นมองเห็นในตัวเรา และการที่ได้รับการยอมรับส่งผลต่อความสุขในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Srirak, 2022) ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องการ หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่ามีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ไม่อยากมาทำงานจะหมดไป หากองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นตามไปด้วย พนักงานมีความสุขในการทำงานลดลงอาจมีสาเหตุมาจากเศรษฐกิจ การแข่งขัน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ทำให้สภาพจิตใจของพนักงานถดถอยออกไป มส่งผลทำให้ความสุขที่เคยมีลดน้อยลง และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ หรือไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และพนักงานบางคนไม่รู้ว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีคุณค่าต่อองค์กรอย่างไร การทำงานทั้งที่ไม่เข้าใจหรือรู้คุณค่าหรือเป้าหมาย จะทำให้รู้สึกเบื่อหรือรู้สึกว่าสิ่งที่ทำอยู่ไม่มีความหมาย เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างไม่มีความรู้เช่นกัน หรือบางครั้งการที่ทำงานไปเรื่องๆ ทุกวันรู้สึกว่าไม่มีอะไรจะพัฒนา หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจเกิดจากความเบื่อในงานที่ทำ เพราะฉะนั้นการพยายามเรียนรู้สึกใหม่ๆ จะทำให้ได้เปิดโลกกว่าง หรือการคิดนอกกรอบที่เพิ่มมากขึ้น และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นทำให้งานประสบผลสำเร็จที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Tangphanthong, 2017); (Chinatankura et al., 2017) และ(Srirak, 2022) ที่ได้นำเสนอว่า ปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็นตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับตัวเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน เป็นต้น ที่ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกรักในองค์กรและมีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเทและเต็มในในการทำงาน เพื่อต้องการสร้างประโยชน์ให้องค์กรและบุคลากรมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน และเมื่อบุคลากรมีอารมณ์ทางบวกในการทำงาน จะทำให้มีความสนุกกับการทำงาน และทำให้งานที่ทำออกมาเป็นที่พึงพอใจ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า มี 5 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ

1) ความมั่นคงปลอดภัย พบว่าความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยทางใจในที่ทำงาน ช่วยทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีความเข้าใจกันมากขึ้น และความมั่นคงขององค์กรส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อถือว่าองค์กรมีความเสถียรภาพที่ดี และสามารถทำงานที่นี้ได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Nawammanirat, 2018)

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าเป็นการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน จะต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้ยังไง เพื่อทำให้ถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2020)

3) ค่าจ้าง พบว่าค่าจ้างมีความสำคัญในชีวิตประจำวันของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ช่วยจูงใจให้พนักงานอยากพัฒนาตัวอย่าง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยิ่งทำผลงานได้ดี ยิ่งได้ค่าตอบแทนสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Songkiattisak, 2015)

4) สภาพการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกกระปรี้กระเปร่าและทำงานร่วมกันมากขึ้น ทั้งยังทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นที่จะบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายด้านอีกของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Songkiattisak, 2015)

5) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ พบว่าสวัสดิการที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่สะท้อนถึงองค์กรเกี่ยวกับการดูแลและเอาใจใส่พนักงาน และบางครั้งสวัสดิการยังเป็นส่วนที่ตัดสินใจในการร่วมงานระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Nawammanirat, 2018) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดีจะช่วยให้พนักงานที่ต้องการใช้เวลาทำงาน 8-10 ชั่วโมงต่อวัน ได้รู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านสมาธิปละความคิดสร้างสรรค์ สำหรับช่วงเวลาในการทำงานนั้น ควรคำนึงถึงระยะเวลางานกับเวลาที่ได้พักผ่อนว่าเหมาะสมหันหรือไม่ เพื่อ Work Life Balance ที่ดี และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อสมองได้พักผ่อนจากอาการเหนื่อยล้าหลังทำงานมาทั้งวันแล้ว จะทำให้พนักงานเปรียบเสมือนคนใหม่ที่มีพลังและพร้อมรับมือกับงานที่จะได้รับมอบหมายในวันพรุ่งนี้ได้ดี และการทำงานอาจต้องเริ่มมองจากสิทธิพิเศษหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เพราะว่าในแต่ละองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานหรือองค์กร เช่น การให้สวัสดิการที่ครบถ้วน รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานในเรื่องต่างๆ เช่น มีสวัสดิการที่พนักงานอยากได้เพิ่ม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีเป้าหมาย และมีอุดมการณ์ที่มุ่งมั่นและชัดเจน ที่สามารถส่งผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นได้ และบทบาทหรือหน้าที่การทำงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยลักษณะงานและรูปแบบการทำงานที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในแผนกหรือภายในองค์กร ดังนี้นการทำงานงานร่วมกันเป็นทีม จะช่วยเติมเต็มและเสริมสร้างการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีภายในองค์กร รวมถึงระหว่างตัวของพนักงานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Nawammanirat, 2018); (Kittipongwankarn, 2020); และ (Songkiattisak, 2015) ได้นำเสนอว่าการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ทำให้รู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน แลพนักงานสามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันมีความท้าทายและตรงกับความต้องการ ทำให้เกิดความตั้งใจทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและคุณภาพชีวติในการทำงานของพนักงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมไปถึงจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงสรีระ เนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับความกดดัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

8. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความสุขในการทำงาน องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เช่น เงินเดือนที่ได้รับควรเหมาะสมกับประสบการและอายุงานของตัวพนักงาน และการทำงานนอกเวลางานควรที่จะให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรสร้าง Work Life Balance ของพนักงานให้สมดุลกัน เพื่อไม่ให้ชีวิตของพนักงานมีแต่การทำงาน และนอกเวลางานควรเป็นเวลาส่วนตัวไม่ควรมีเรื่องการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากจะทำให้เกิดความเครียดที่มากเกินไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของพนักงานตามตำแหน่งของหน้าที่การงาน เช่น ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน หรือระดับผู้บริหาร เนื่องจากงานของแต่ละระดับมีหน้าที่ไม่เหมือนกัน อาจมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันได้

2. ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ มีศักยภาพในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานในองค์กรให้การยอมรับ ซึ่งส่งผลกับความสุขในการทำงาน เป็นต้น

REFERENCE

Arunee, O. (2008). *Research methodology* [In Thai]. Department of Education, Faculty of Education, Naresuan University.

Chantawanich, S. (2009). *Data analysis in qualitative research* [In Thai]. Chulalongkorn University Press.

Chinatankura, C., Chinatangkul, S., & Dejbamrung, S. (2017). Happiness in working of educational personnel in basic education institutions [In Thai]. *Journal of Silpakorn Education, 9*(2), 27–38. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/111577

Kittpingworakan, W. (2020). *Factors affecting the work performance of employees of a state enterprise.* [Master's thesis, Srinakharinwirot University]. SWU Institutional Repository. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/975/1/gs601130402.pdf [In Thai]

Malathai. (2020, April 26). *Creating a good working environment for the success of work and the enjoyment of people*. TrueID nTrend.. https://intrend.trueid.net/article/Creating-a-good-working-environment-for-the-success-of-work-and-the-enjoyment-of-people-trueidintrend_127839 [In Thai]

Nawamanirat, S. (2018). *Factors affecting the performance of Thai flight attendants in Middle Eastern airlines.* [Master's thesis, Suranaree University of Technology]. SUT Institutional Repository. http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/9481/2/Fulltext.pdf [In Thai]

Sriraksa, N. (2022). *Factors affecting the happiness of teachers at work in the Chonburi 1 Sub-district Secondary School, Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office.* [Master's thesis, Burapha University]. Burapha University Institutional Repository. https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/450/1/63920293.pdf [In Thai]

Petvirojchai, S. (2021, July 9). *Workplace happiness: How to create sustainable happiness at work*. https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/ [In Thai]

Songkiattisak, W. (2015). *Environmental factors, safety factors and work motivation factors affecting the quality of working life of factory employees and support units of Saharuang Sugar Factory Co.,Ltd., Mukdahan Province. Bangkok University.* [Master's thesis, Bangkok University]. Bangkok University Institutional Repository. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1983/3/warunthorn_song.pdf [In Thai]

Sukchotirat, T. (2023, June 15). *Modern work and the future of work in 2023.* Bangkokbiznews. https://www.bangkokbiznews.com/blogs/business/business/1073492 [In Thai]

Suwannatat, P. (2020, September 23). *Revealing the 4 trends of work behaviors of salaried employees that will change forever because of work from home.* https://brandinside.asia/four-trend-of-work-from-home-after-covid-19/ [In Thai]

Tangphanthong, N. (2017). *Factors of happiness at work that affect organizational commitment*. [Master's thesis, Mahidol University]. Mahidol University Institutional Repository. https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2904 [In Thai]

The world today. (2022, July 21). *COVID-19 and working from home and its impacts.* https://op.mahidol.ac.th/ga/wp-content/uploads/twitter/news-2022-7-22-7.pdf [In Thai]

Yamkratok, N., Siriwong, T., Thungwa, S., & Thungwha, L. (2022). Happiness at work affects the performance of educational personnel in secondary schools, District 1 in Bangkok. *Journal of Modern Learning Development, 7*(9), 341–356. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/257391