

Received: Apr. 22, 2025 • Revised: Jun. 12, 2025 • Accepted: Jun. 12, 2025

รูปแบบการทำงานและสุขภาวะการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

Work Patterns and Workplace Well-Being Affecting Employee Performance in Private Companies in Bangkok and Metropolitan Area

ชวัลพัชร รุ่งประเสริฐวงศ์ (Chawanlaphat Rungprasertwong)¹

กฤษฎา มุฮัมหมัด (Kritsada Muhammad)^{2*}

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยรูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาวะการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 400 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเดินทาง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สุขภาวะด้านน้ำใจงาม ทางสงบ และปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: รูปแบบการทำงาน, สุขภาวะการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Business Administration, Rangsit Business School, Rangsit University

² สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University

* Corresponding author, email: kritsada.m@rsu.ac.th

Abstract

This research aims to (1) Study the differences in demographic factors affecting work performance, (2) Study the differences in work patterns influencing work performance, and (3) Study the relationship between work health factors and work performance of private company employees in Bangkok and its vicinity. A sample of 400 employees was selected using convenience sampling, and data were collected via questionnaires. Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis) were used for analysis.

The result showed that employees' opinions on overall well-being across 8 dimensions and their work performance were both rated at a high level. Hypothesis testing showed that (1) demographic factors such as age, occupation, job level, monthly income, and commute time significantly affected work performance ($p < 0.05$), (2) different work patterns also significantly influenced work performance ($p < 0.05$), and (3) work health factors, including kindness, peace, and being debt-free, were positively correlated with work performance at a statistically significant level ($p < 0.05$).

Keywords: *working patterns, work health, work efficiency*

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในปัจจุบันนั้น ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบ และสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายมิติ หนึ่งในนั้นก็คือ “การทำงานที่บ้าน” หรือ Work from Home ที่ได้กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงาน รูปแบบใหม่ และอาจเป็น New Normal หรือ “ความปกติใหม่” ของหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน เพื่อต้องการลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หลายองค์กรเลือกนำไปปฏิบัติแล้วเห็นว่าการอนุญาตให้พนักงานทำงานที่บ้านนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือผลลัพธ์ของงาน ยังคงได้ผลิตภาพหรือ Productivity ซ้ำยังช่วยลดความสูญเสียของเวลา ในแต่ละวันไปได้มาก (ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ เชื้อมัน และ โชติ บดีรัฐ, 2564)

บริษัทเอกชนตลอดจนองค์กรทั่วไปต่างก็ต้องปรับรูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อให้กระบวนการทำงานดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ด้วยการย้ายไปสู่รูปแบบดิจิทัล (Digital) มากขึ้น บริษัทเอกชนตลอดจนองค์กรทั่วไปต่างก็ต้องปรับรูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อให้กระบวนการทำงานดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ซึ่ง

อนาคตสถานที่ทำงานจะถูกปรับเปลี่ยน ย้ายไปสู่รูปแบบดิจิทัล (Digital) มากขึ้นจากสภาวะบีบบังคับนี้ เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสร้าง New Normal ให้พนักงานทุกคนเข้าใจร่วมกัน ในการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) เปิดเผยผลสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563 ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ว่า จากการเก็บข้อมูล 436 องค์กรใน 17 ประเภทกิจการ พบว่า ภาพรวมความสุขในปี พ.ศ. 2563 ในช่วงที่หลายองค์กรให้พนักงานทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home พบว่ามีคะแนนความสุข 59.5 คะแนน พนักงานจิตใจยังดีแม้การเงินอาจตึงเครียดและมีความเครียดสูง ส่วนผลกระทบจากการระบาดของโควิดต่อคนทำงาน มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ เครียดรู้สึกไม่ผ่อนคลาย และมีปัญหาการเงิน สำหรับการทำงาน Work From Home พบว่าช่วยส่งเสริมความสุขให้กับพนักงานได้มากมายหลายด้าน แต่หลายคนต้องทำงานมากกว่าอยู่ที่ทำงานปกติ แม้จะไม่ต้องเดินทางไปทำงานแต่ก็ต้องประชุมออนไลน์อยู่ตลอดเวลา ขณะที่การออกกำลังกายลดลง เนื่องจากสถานที่ออกกำลังกายถูกปิดไม่สามารถออกไปทำกิจกรรมได้ ขณะที่การปรับตัวในเชิงบวกต่อตัวพนักงานพบว่ามี 3 เรื่องคือ มีความใฝ่รู้ดีโดยเฉพาะเทคโนโลยี การได้อยู่กับครอบครัว และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น การทำบุญ สุข การทำอาหารแจก เป็นต้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แบ่งมิติแห่งความสุขออกเป็น 8 ด้าน หรือที่เรียกว่า Happy 8 ซึ่งหากสามารถนำแนวคิดนี้เข้าไปอยู่ในนโยบายขององค์กรได้ พนักงานจะมีความผูกพันกับองค์กร เช่น ในองค์กรที่มีผู้หญิงมากก็สามารถทำมูมนมแม่เตรียมไว้ให้พนักงานปั๊มนม หรือการอนุญาตให้ลาคลอดได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดโดยได้รับเงินเดือน หรือยามเกิดวิกฤติ เช่น การระบาดของโควิด-19 องค์กรก็ต้องแสดงความเห็นอกเห็นใจพนักงานมากกว่าเดิม โดยต้องพยายามเก็บรักษาไว้ไม่ปลดออก เพราะพนักงานกำลังเผชิญกับวิกฤติอุปสรรค “ความสุขของพนักงานทำให้รู้สึกรักและห่วงแหนองค์กร พนักงานรู้สึกมีตัวตน ได้รับความเข้าใจจากคนในองค์กร ทุกคนได้รับการยอมรับ ดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้ช่วยพลิกโฉมทำให้องค์กรธรรมดากลายเป็นองค์กรที่มีความสุข” หลายองค์กรเริ่มให้พนักงานกลับเข้าทำงานที่ออฟฟิศบ้างแล้ว หลังจากต้อง Work From Home กันมานาน

มีหลายสิ่งที่เป็นความท้าทายผู้บริหารและพนักงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ Happy Workplace ในยุค New Normal ดังนี้ 1) ออกแบบการทำงานให้เข้ากับชีวิตวิถีใหม่ หรือ New Normal โดยต้องออกแบบการทำงานให้เข้ากับความต้องการของพนักงาน การใช้ชีวิตประจำวันทั้งที่ออฟฟิศและที่บ้าน เพราะต้องยอมรับว่ามีพนักงานจำนวนไม่น้อย ชอบการทำงานแบบ Work From Home 2) ต้องรับฟังคนในองค์กรให้มากที่สุด โดยเฉพาะพนักงานรุ่นใหม่ที่เข้ามาในองค์กร เพราะแต่ละองค์กรจะมีเอกลักษณ์ของตัวเองไม่เหมือนกัน อย่าไปอ้างอิงว่าที่นั่นทำงานแบบนั้นแบบนี้ได้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ออฟฟิศ หรือให้ Work From Home ก็มีหลายสิ่งที่ต้องพิจารณาให้ดีเช่นกัน โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมเวิร์กที่แข็งแกร่ง 3)

พนักงานต้องเพิ่มทักษะและทำงานเชิงรุก ส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยี เพราะทักษะเดิมอาจไม่เพียงพอ ซึ่งการทำงานแบบ Work From Home ถ้าไม่พัฒนาตัวเองก็อาจจะถูกคนจากประเทศอื่น มาทำงานแทนได้ เพราะสามารถ Work From Home เชื่อมโยงได้ทั่วโลก ดังนั้นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลา 4) ความปลอดภัยของพนักงานสำคัญที่สุด โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่าจะปลอดภัยจากโควิด-19 เมื่อมาปฏิบัติงาน เช่น ใน 1 สัปดาห์จะต้องมีการตรวจโควิด-19 ให้กับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นการเฝ้าระวัง ป้องกันตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงเวลาที่ยากลำบากเช่นนี้การดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไม่ใช่เรื่องง่าย เชื่อว่าการนำเอาแนวคิดองค์กรสุขภาวะ Happy Workplace ที่ สสส.และภาคีเครือข่าย พยายามส่งเสริมพัฒนาคนและความสุขไปพร้อมๆ กัน จะสามารถช่วยสร้างความสุขให้กับทุกคน และนำพาองค์กรฝ่าวิกฤติไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565)

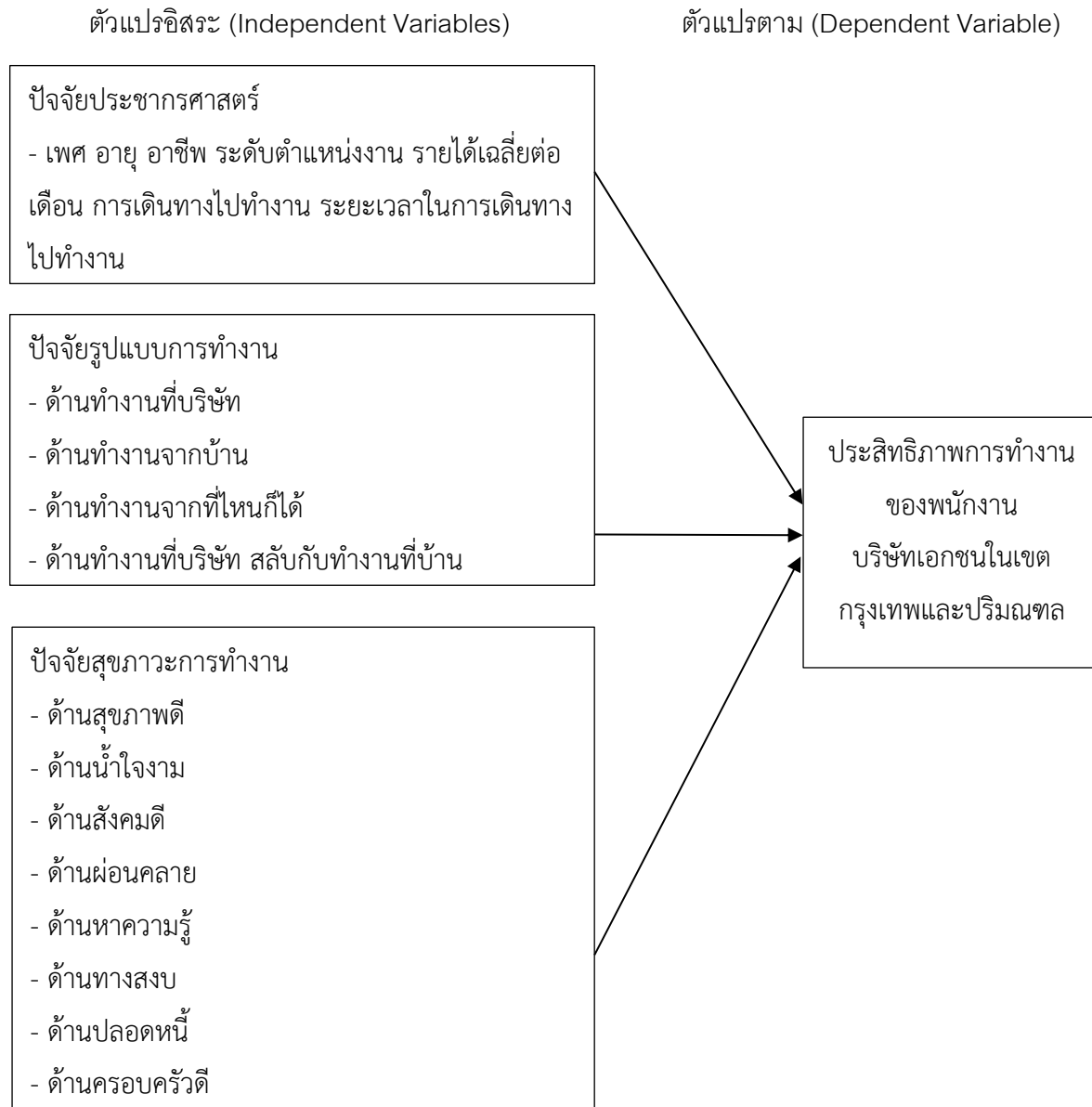
ในปัจจุบันประสิทธิภาพในการทำงานเกิดขึ้นได้จากความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในด้านงานและด้านองค์กร ดังนั้นหากองค์กรขาดการดำเนินการให้เกิดสุขภาวะการทำงานที่ดี เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานมีคุณภาพที่ลดลงและผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลโดยรวมต่อองค์กร (อัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจริัย แซ่จิ๋ว, 2561)

ทั้งนี้ผู้ท้าวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องของรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปนั้นมีส่วนต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ รวมถึงเมื่อรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปนั้นสุขภาวะการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิมเช่นไรบ้างและมีส่วนในการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล หรือไม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่าง ๆ ในการเป็นแนวทางให้บริษัทได้พัฒนา ปรับปรุง และวางแผนรูปแบบการทำงาน และสุขภาวะการทำงาน เพื่อที่พนักงานได้ปฏิบัติงานให้แก่บริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยรูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาวะการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน ได้แก่ 1) ทำงานที่บริษัท (Work from Office) 2) ทำงานจากบ้าน (Work from Home) 3) ทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work from Anywhere) 4) ทำงานที่บริษัท สลับกับทำงานที่บ้าน (Hybrid working) (โคภิษฐ์ นุชนาฏนนท์, 2565; Parker & Grote, 2021; Choudhury, Koo, & Li, 2020)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะการทำงาน ตามแนวความคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาพ (2562) ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้าน
สังคมดี (Happy Society) 4) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) 6) ด้านทาง
สงบ (Happy Soul) 7) ด้านปลอดภัย (Happy Money) 8) ด้านครอบครัวดี (Happy Family)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวความคิดของ Peterson & Plowman
(1953) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่าย
(Cost)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกมเกียรติ ชกเชื้อ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ
ความยั่งยืน ของกลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความ
เป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิทยา ปัจจัยด้านการใช้เวลา และปัจจัยด้านมาตรฐานการครองชีพ มีอิทธิพลต่อสุขภาวะที่ดี
และความสุขภายในองค์กรซึ่งส่งต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานในองค์กร ประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร
ภาพลักษณ์ของแบรนด์ ผลการดำเนินงานทางการเงิน และสุขภาวะทางด้านจิตใจ

ไศภิสฐ์ นุชนาฏนนท์ (2565) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from home
กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการเวลา
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ลักษณะของงาน ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยี มีความสำคัญ
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from home ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

สุพิชฌาย์ แสงอ่อน (2563) ได้ศึกษากิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมสร้าง
ความสุข 8 ประการ ทั้งภาพรวม และรายด้านน้ำใจงาม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ทวีศักดิ์ วัฒนอุดม และ บุษบงก์ วิเศษพลชัย (2563) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์กรสร้างสุขของ
โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเริ่มต้นการออกแบบการพัฒนาองค์กรสร้างสุขที่
ต้องเริ่มจากการค้นหาปัญหาที่แท้จริงที่องค์กรเผชิญอยู่ก่อน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจความต้องการที่บุคลากรใน
องค์กรซึ่งต้องการการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เน้นการออกแบบการพัฒนาองค์กรสร้างสุข
ด้วยทรัพยากรต้นทุนเดิมที่องค์กรมี และต้องมีเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการที่ชัดเจนทำให้การออกแบบ
ประสบความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยใช้สูตรของ Cochran (1953) เพื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ค่าความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญเท่ากับร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 ได้จำนวน 385 คน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บทั้งหมด 400 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) (Zikmund, 2000)

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) ให้เลือกตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) อาชีพ 4) ตำแหน่งงาน 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) การเดินทางไปทำงาน 7) ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ส่วนที่ 2 รูปแบบการทำงาน ได้แก่ 1) ทำงานที่บริษัท 2) ทำงานจากบ้าน 3) ทำงานจากที่ไหนก็ได้ 4) ทำงานที่บริษัท สลับกับทำงานที่บ้าน ส่วนที่ 3 สุขภาพการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านสังคมดี 4) ด้านผ่อนคลาย 5) ด้านหาความรู้ 6) ด้านทางสงบ 7) ด้านปลอดภัย 8) ด้านครอบครัวดี ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มคนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.912 – 0.997 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายส่วนที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายส่วนที่ 2-4 และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ t-test, One-way ANOVA และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.3) มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 35.2) มีอาชีพบัญชีและการเงิน (ร้อยละ 22.3) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก (ร้อยละ 53.0) มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 31.0) เดินทางด้วยรถส่วนตัว (ร้อยละ 66.3) มีระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน 31-60 นาที (ร้อยละ 39.4) รูปแบบการทำงานที่บริษัท (ร้อยละ 66.80)

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบผลสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ค่า	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์			
เพศ	t – test	0.003*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	F – test	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อาชีพ	F – test	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับตำแหน่งงาน	F – test	0.014*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F – test	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
การเดินทางไปทำงาน	t – test	0.364	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน	F – test	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบผลสมมติฐานปัจจัยรูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ปัจจัยรูปแบบการทำงาน	N	$\bar{x}$	F	Sig
ทำงานที่บริษัท (Work from Office)	267	3.88	11.321	0.000*
ทำงานจากบ้าน (Work from Home)	51	3.57		
ทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work from Anywhere)	37	3.43		
ทำงานที่บริษัท สลับกับทำงานที่บ้าน (Hybrid working)	45	4.04		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดง

ว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD เพื่อวิเคราะห์หาคู่ที่แตกต่าง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ LSD ของปัจจัยรูปแบบการทำงาน

ปัจจัยรูปแบบการทำงาน	ทำงานที่บริษัท ($\bar{X} = 3.88$)	ทำงานจากบ้าน ($\bar{X} = 3.57$)	ทำงานจากที่ไหนก็ได้ ($\bar{X} = 3.43$)	ทำงานที่บริษัท สลับกับทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.04$)
ทำงานที่บริษัท ($\bar{X} = 3.88$)	—	0.306* (0.001)	0.449* (0.000)	- 0.159 (0.094)
ทำงานจากบ้าน ($\bar{X} = 3.57$)		—	0.143 (0.262)	-0.466* (0.000)
ทำงานจากที่ไหนก็ได้ ($\bar{X} = 3.43$)			—	-0.609* (0.000)
ทำงานที่บริษัท สลับกับทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.04$)				—

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยรูปแบบการทำงานที่บริษัทมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรูปแบบการทำงานจากบ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยรูปแบบการทำงานที่บริษัท มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรูปแบบการทำงานจากที่ไหนก็ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยรูปแบบการทำงานจากบ้าน มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรูปแบบการทำงานที่บริษัท สลับกับทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยรูปแบบการทำงานจากที่ไหนก็ได้ มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรูปแบบการทำงานที่บริษัท สลับกับทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				Sig	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β	t			
ค่าคงที่	1.613	0.249		6.470	0.000		
ด้านสุขภาพดี (X_1)	-0.014	0.054	-0.014	-0.259	0.796	0.649	1.540
ด้านน้ำใจงาม (X_2)	0.198	0.076	0.185	2.619	0.009*	0.396	2.526
ด้านสังคมดี (X_3)	0.145	0.082	0.136	1.766	0.078	0.333	3.006
ด้านผ่อนคลาย (X_4)	0.059	0.051	0.064	1.157	0.248	0.646	1.548
ด้านหาความรู้ (X_5)	0.048	0.069	0.043	0.688	0.492	0.512	1.954
ด้านทางสงบ (X_6)	0.147	0.068	0.138	2.167	0.031*	0.488	2.050
ด้านปลอดภัย (X_7)	0.120	0.055	0.125	2.171	0.031*	0.599	1.669
ด้านครอบครัวดี (X_8)	0.094	0.056	0.100	1.699	0.090	0.568	1.759

R = 0.476 $R^2 = 0.227$ Adj. $R^2 = 0.211$ SEE = 0.544 F – test = 14.348 Sig = 0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับต่ำ ($R=0.476$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 0.211 (Adj. $R^2 = 0.211$) และมีความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.544 (SEE- 0.544) โดยมีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.333 และมีค่า VIF มากที่สุดอยู่ที่ 3.006 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2567) และพบว่า ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ และด้านปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยปัจจัยสุขภาวะการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงามโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน มากที่สุด ($\beta = 0.185$) รองลงมาด้านทางสงบ ($\beta = 0.147$) และน้อยที่สุดด้านปลอดภัย ($\beta = 0.125$) ตามลำดับ

สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y = 1.616 + 0.198(X_2) + 0.147 (X_6) + 0.120 (X_7)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.185 (X_2) + 0.138(X_6) + 0.125 (X_7)$$

สัญลักษณ์แทนตัวแปรในงานวิจัย

Y หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

Z_y หมายถึง คะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ของการเป็นปัจจัยสุขภาวะการทำงาน

X₂ หมายถึง ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ด้านน้ำใจงาม

X₆ หมายถึง ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ด้านทางสงบ

X₇ หมายถึง ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ด้านปลอดภัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ จากผลการวิจัย พบว่า อายุ อาชีพ ระดับตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มดังกล่าว มีมุมมอง ความคิด ความตั้งใจความกระตือรือร้น ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ เหมชาติ สุวพิศ (2564) ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะสำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรจะช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ มีดังนี้ 1) อายุ (Age) เนื่องจาก ทุก ๆ ผลิภัณฑ์จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันไป ดังนั้น นักการตลาดจึงจะใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาด โดยนักการตลาดได้ค้นคว้าความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) เพื่อมุ่งความสำคัญที่ตลาดในส่วนอายุนั้น 2) เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน ดังนั้น นักการตลาดจึงต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้ เพราะในปัจจุบันนี้ ตัวแปรด้านเพศจะมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภคการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจจะมีสาเหตุมาจากการที่ต้องทำงานมากขึ้น 3) ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด จะมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยของผู้บริโภค โดยนักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้านั้นๆ และยังสนใจในการพิจารณา ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม 4) รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income Education and Occupation) เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของการตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ จะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือ

เกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกัน การเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่า รายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยงเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรทางประชากรศาสตร์อื่น ๆ เพื่อกำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้ อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ อายุ และอาชีพรวมกัน

2. ปัจจัยรูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะในปัจจุบันปัจจัยรูปแบบการทำงานของพนักงานมีลักษณะการเข้าทำงานจะมีหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยสิทธิ์ นุชนาฏนนท์ (2565) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from home กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ลักษณะของงาน ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยี มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from home ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาวะการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ด้านน้ำใจงาม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ แสงอ่อน (2563) ได้ศึกษา กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ทั้งภาพรวม และรายด้านน้ำใจงาม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าด้านน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ด้านทางสงบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานมีจิตใจที่สงบ มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ วัชรอุดม และ บุษบงก์

วิเศษพลชัย (2563) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบขององค์กรสร้างสุขของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเริ่มต้นการออกแบบการพัฒนาองค์กรสร้างสุขที่ต้องเริ่มจากการค้นหาปัญหาที่แท้จริงที่องค์กรเผชิญอยู่ก่อน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจความต้องการที่บุคลากรในองค์กรซึ่งต้องการการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เน้นการออกแบบการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยทรัพยากรต้นทุนเดิมที่องค์กรมี และต้องมีเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการที่ชัดเจนทำให้การออกแบบประสบความสำเร็จ

ปัจจัยสุขภาวะการทำงาน ด้านปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกมเกียรติ ชกชื้อ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิทยา ปัจจัยด้านการใช้เวลา และปัจจัยด้านมาตรฐานการครองชีพ มีอิทธิพลต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขภายในองค์กรซึ่งส่งต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานในองค์กร ประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร ภาพลักษณ์ของแบรนด์ ผลการดำเนินงานทางการเงิน และสุขภาวะทางด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ จากผลการวิจัย พบว่า อายุ อาชีพ ระดับตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล แตกต่างกัน ฝ่ายบริหารบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ควรพิจารณาประเด็นเรื่องการฝึกอบรมพัฒนากลุ่มบุคลากรภายในที่มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ดังกล่าว เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้ยังคงรักษามาตรฐานการทำงานและหมั่นทบทวนขั้นตอนการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงพิจารณาหลักสูตรเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน

2. ปัจจัยรูปแบบการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ดังนั้นฝ่ายบริหารบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรพิจารณารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับพนักงานขององค์กรของตนเองเพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานขององค์กรให้ได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านปัจจัยสุขภาวะการทำงาน จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีปัจจัยสุขภาวะการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มีความมุ่งมั่น พยายามในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอาจกำหนดให้มีการเพิ่ม หรือจัดกิจกรรม

ส่งเสริมความสุขอื่นๆ สำหรับพนักงานในส่วนนี้ ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดบรรยากาศการทำงานที่มีอยู่ให้รู้สึกผ่อนคลาย ไม่แออัดจนเกินไป

3.1 ด้านน้ำใจงาม ผู้บริหารบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรส่งเสริมให้พนักงานมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3.2 ด้านทางสงบ ผู้บริหารบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรส่งเสริมให้พนักงานมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสัจจะสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

3.3 ด้านปลอดหนี้ ผู้บริหารบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรส่งเสริมให้พนักงานรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2567). สถิติสำหรับงานวิจัย. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกมเกียรติ ชกชื้อ. (2565). ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทวีศักดิ์ วัฒนอุดม และ บุษบงก์ วิเศษพลชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบขององค์กรสร้างสุขของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 29(1), 122-130.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมัน, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 371–381.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, วรณีย์ หุตะแพทย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พจนันท์ ศิริรัตน์มงคล, ปรียา พลอยระย้า, มรุพัชร นามขาน, และ บุรเทพ ไชยธรรมาภรณ์. (2565). รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของ คนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไศริษฐ์ นุชนาฏนนท์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from home กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). สุขภาวะ 8. แผนงานสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://happy-worklife.com/detail?tool_id=49

- สุพิชฌาย์ แสงอ่อน. (2563). กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- hemชาติ สุวพิศ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการตลาดนัดของผู้บริโภคในพื้นที่ ต.เขาหลวง อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีย์ แซ่จิ๋ว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95-121.
- Choudhury, P., Koo, W. W., & Li, X. (2020). *Working (from home) during a crisis: Online social contributions by workers during the coronavirus shock*. Working papers, (pp. 20-96). Harvard Business School.
- Cochran, W. G. 1953. *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Parker, K. S., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*, 71(4), 1171-1204.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Zikmund, W. G. (2000) *Business research methods (6th ed.)*. The Dryden Press, Fort Worth.