

ความสุขในการทำงาน

Happiness in Work

นางสาวศกมล รัตนวราหะ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1.แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยยอนามัย ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ ความสุขสงบ การเงินดี การมีครอบครัวดี การมีสังคมดี การงานดีของพนักงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เป็นการนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้ จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรกว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานได้ เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง และมีผลประกอบการที่ดี ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความสุข, ความได้เปรียบในการแข่งขัน, ยั่งยืน

ABSTRACT

This research was established for the purpose of (1) to study motivation influencing employee happiness; and (2) to study the ways to create employee happiness. The group of sample used in the study was the population in labor force. The research instruments were personal factors' questionnaire, work motivation's questionnaire and the happiness in the workplace's questionnaire. Statistics used in data analysis include Frequencies, Percentage, Mean, Standard deviation, T-Test, and One-way analysis of variance. The results of this research are as follows: 1. Motivations to work are motivation factors and Maintenance or Hygiene factors which are different will effect to happiness in happy body, happy heart, happy relax, happy brain, happy soul, happy money, happy family, happy society, happy work-life of employees were significantly different at a 0.05 statistical level. 2. The Way to create happiness in works by takes Herzberg's Two-Factor theory to apply include (1) Motivation factors or motivators that motivate the work and (2) health factors or factors that reduce job satisfaction. The results of this research reveal the motivation of the relationship with the supervisor colleagues and subordinate which is essential and impact to happiness in the work of the employees. So the results of this research are beneficial to the organization as factors affecting work happiness and can be used as a guideline to promote work happiness to enable the organization to gain competitive advantage over its competitors and have a good sustainable performance in the future.

Keywords: Motivation, Happiness, Competitive Advantage, Sustainable

บทนำ

ในปี 2559 รัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดนโยบายของประเทศ เป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ด้วยเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value Based Economy) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาสินค้าและบริการ โดยนำเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมาใช้ เป้าหมายสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยจากรายได้ระดับปานกลาง สู่ระดับสูง นโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นการส่งสัญญาณถึงองค์กรและคนทำงานต้องปรับเปลี่ยน องค์กรแห่งความสุขก็ช่วยสนับสนุนให้เกิดประเทศไทย 4.0 เพราะองค์กรแห่งความสุขมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่นปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ การพัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาให้พนักงานร่วมคิดค้นนวัตกรรม โดยเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อให้องค์กรรอดพ้นจากวิกฤต และทำให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ผลของนโยบายประเทศไทย 4.0 จะทำให้องค์กรถูกกระตุ้นให้พัฒนามากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรที่จะเติบโตและมีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น(ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว, 2560, หน้า 5)

ประเทศไทยอยู่ภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง ประกอบกับประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลทำให้บางตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในโรงงานจะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เพื่อลดต้นทุนการผลิต แต่สิ่งเดียวที่หุ่นยนต์ไม่สามารถแทนที่มนุษย์ได้คือความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาองค์ความรู้ที่สูงขึ้นได้ นี่คือโจทย์ที่สำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหา การดำรงอยู่ จนกระทั่งเกษียณอายุของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีผลิตภาพดีขึ้น และทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

ในปัจจุบันสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงานในองค์กร เพราะพนักงานใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรวันละไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น เพราะนอกจากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานแล้ว ยังส่งผลถึงผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กรด้วยเช่นกัน (ปารณีย์ วิสุทธิพันธ์, 2559, หน้า 2-3)

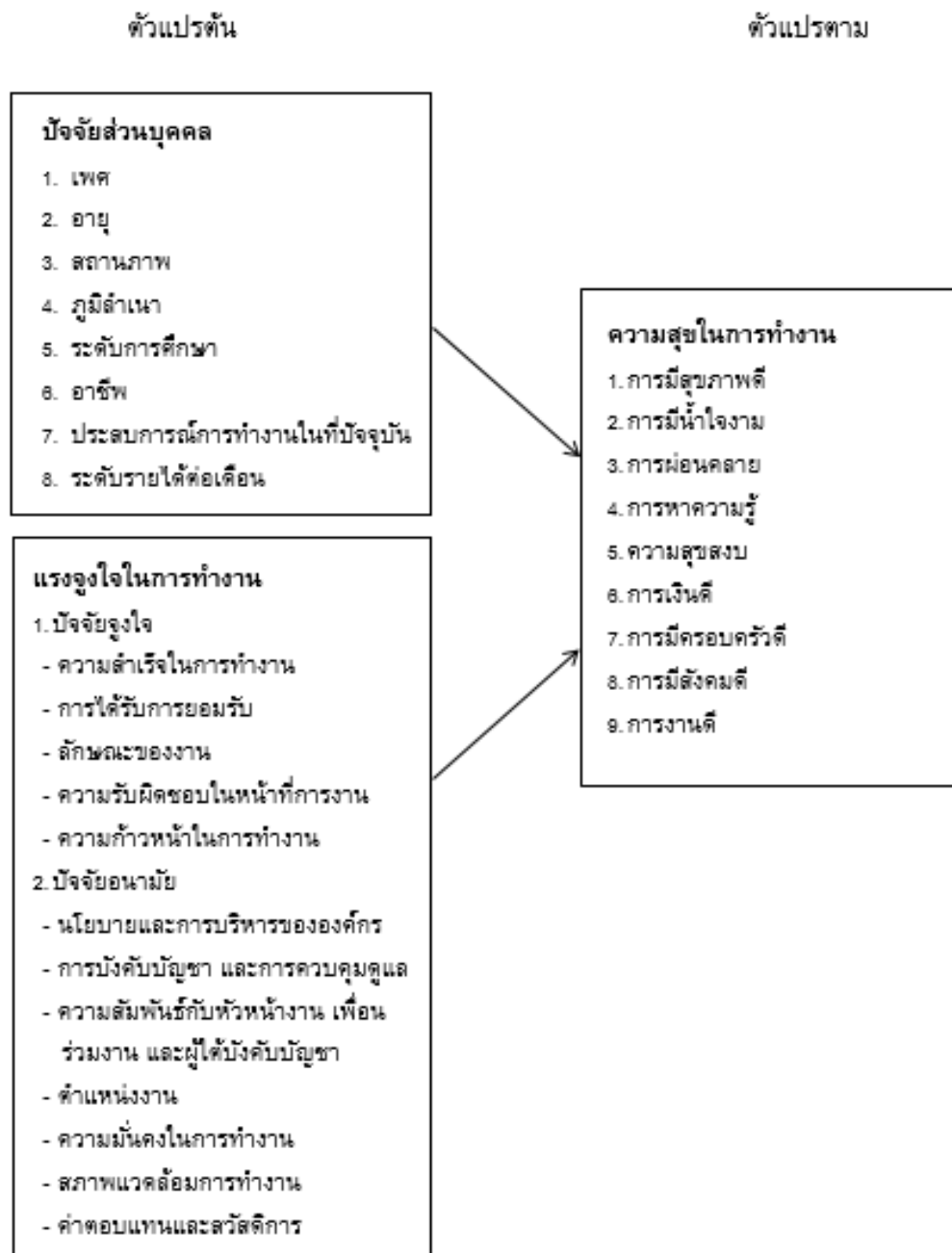
กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ กลุ่มที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Joy in work) เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานและมีประโยชน์ในแง่ของผลิตภาพ (Productivity) (Lau R.S.M. อ้างในภาณุภาคย์ 2549) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประเภทของงาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์หาปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความสุขในการทำงาน (รศรินทร์ เกรย์, อุมารภรณ์ ภัทร วาณิชย์, รุ่งทอง ครามานนท์, เจตพล แสงกล้า และมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559, หน้า 2)

ดังนั้น ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ ทั้งในด้านสุขภาพกาย จิตวิญญาณ ปัญญา การพักผ่อน ครอบครัว สังคม การเงิน และการงาน รวมถึงพัฒนาองค์กรให้ดี เจริญก้าวหน้า และมั่นคง อย่างยั่งยืน และยังส่งผลให้ประเทศไทยสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมตามนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน รวมถึงแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังถึงผลวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อ “ความสุขในการทำงาน” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแปรต้น ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน และระดับรายได้ต่อเดือน และแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน (1)ความสำเร็จในการทำงาน (2)การได้รับการยอมรับ (3)ลักษณะของงาน (4)ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และ(5) ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยอนามัย มี 7 ด้าน (1)นโยบายและการบริหารขององค์กร (2)การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (3)ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (4)ตำแหน่งงาน (5)ความมั่นคงในการทำงาน (6)สภาพแวดล้อมการทำงาน และ(7)ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ (1)การมีสุขภาพดี (2)การมีน้ำใจงาม (3)การผ่อนคลาย (4)การหาความรู้ (5)ความสุขสงบ (6)การเงินดี (7)การมีครอบครัวดี (8)การมีสังคมดี และ(9)การงานดี โดยสามารถสรุปเป็นกรอบในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) สอบถามในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน และระดับรายได้ต่อเดือน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยยอนามัย รวมทั้งหมด 60 ข้อ คือ (1) ปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ การได้รับการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ และความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ (2) ปัจจัยยอนามัย จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารขององค์กร จำนวน 5 ข้อ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำนวน 5 ข้อ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ ตำแหน่งงาน จำนวน 5 ข้อ ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 9 ด้าน ทั้งหมด 45 ข้อ คือ (1) การมีสุขภาพดี จำนวน 5 ข้อ (2) การมีน้ำใจงาม จำนวน 5 ข้อ (3) การผ่อนคลาย จำนวน 5 ข้อ (4) การหาความรู้ จำนวน 5 ข้อ (5) ความสุขสงบ จำนวน 5 ข้อ (6) การเงินดี จำนวน 5 ข้อ (7) การมีครอบครัวดี จำนวน 5 ข้อ (8) การมีสังคมดี จำนวน 5 ข้อ และ(9) การงานดี จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 กับส่วนที่ 3 เป็นมาตราอันตรภาค(Interval Scales) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม(IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เท่ากับ 0.98 หลังจากนั้นนำไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง(Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลทดสอบความน่าเชื่อถือ(Reliability) ของแบบสอบถามในการวิจัย และวัดค่าความน่าเชื่อถือวิธี Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ในภาพรวมเท่ากับ 0.98 ซึ่งสามารถวัดค่าความน่าเชื่อถือในแต่ละด้านดังนี้ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.97 ด้านความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการคำนวณค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ ANOVA (F-test)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเก็บและรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2561 โดยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามจำนวน 450 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านระบบ Online เช่นช่องทาง Facebook Line เป็นต้น และแจกแบบสอบถามในสถานที่ทำงานที่สาธารณะ ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถามได้ จำนวน 427 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.89 หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการ

สอบทานความถูกต้องครบถ้วนและค่าผิดปกติของแบบสอบถาม จนกระทั่งสามารถนำข้อมูลวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติได้จำนวน 413 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.72 โดยผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	113	27.4
	หญิง	300	72.6
	รวม	413	100.0
อายุ	15 – 20 ปี	9	2.2
	21 – 29 ปี	116	28.1
	30 – 39 ปี	147	35.6
	40 – 49 ปี	112	27.1
	50 ปีขึ้นไป	29	7.0
	รวม	413	100.0
สถานภาพ	โสด	225	54.5
	สมรส	176	42.6
	หม้าย/หย่าร้าง	12	2.9
	รวม	413	100.0
ภูมิลำเนา	กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	323	78.2
	ต่างจังหวัด	90	21.8
	รวม	413	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	9.7
	ปริญญาตรี	269	65.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	104	25.2
	รวม	413	100.0
อาชีพ	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานราชการ	72	17.4
	รัฐวิสาหกิจ	12	2.9
	พนักงานบริษัทเอกชน	303	73.4
	ธุรกิจส่วนตัว	26	6.3
	รวม	413	100.0
ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน	น้อยกว่า 1 ปี	37	9.0
	1 – 5 ปี	153	37.0
	6 – 10 ปี	79	19.1
	11 – 15 ปี	66	16.0

ตารางที่ 1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
16 ปีขึ้นไป	78	18.9
รวม	413	100.0
ระดับรายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	5	1.2
10,000 – 20,000 บาท	96	23.2
20,001 – 30,000 บาท	124	30.0
30,001 – 40,000 บาท	49	12.0
40,001 – 50,000 บาท	43	10.4
50,001 บาทขึ้นไป	96	23.2
รวม	413	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.6 ส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.5 ส่วนใหญ่ภูมิลำเนากรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 78.2 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.1 ส่วนใหญ่อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 73.4 ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 และส่วนใหญ่ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
ตารางที่ 2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.99	0.544	มาก
2. การได้รับการยอมรับ	3.63	0.626	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.83	0.636	มาก
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.84	0.586	มาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.39	0.886	ปานกลาง
รวมปัจจัยจูงใจ	3.74	0.529	มาก
ปัจจัยยอนามัย			
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร	3.48	0.816	มาก
2. การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	3.75	0.881	มาก
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	0.640	มาก
4. ตำแหน่งงาน	3.76	0.710	มาก
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.57	0.768	มาก
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.748	มาก
7. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.24	0.830	ปานกลาง
รวมปัจจัยยอนามัย	3.59	0.600	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	3.66	0.529	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า 1. ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยยอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละ

ด้านของปัจจัย พบว่าปัจจัยจุดด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การได้รับการยอมรับ 3.ลักษณะของงาน 4.ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนปัจจัยอนามัยด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1.นโยบายและการบริหารขององค์กร 2.การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3.ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 4.ตำแหน่งงาน 5.ความมั่นคงในการทำงาน 6.สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในการทำงาน
ตารางที่ 3

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การมีสุขภาพดี	3.44	0.690	มาก
2. การมีน้ำใจงาม	3.69	0.647	มาก
3. การผ่อนคลาย	3.80	0.687	มาก
4. การหาความรู้	3.66	0.663	มาก
5. ความสุขสงบ	3.65	0.657	มาก
6. การเงินดี	3.29	0.744	ปานกลาง
7. การมีครอบครัวดี	3.55	0.720	มาก
8. การมีสังคมดี	3.60	0.746	มาก
9. การงานดี	3.60	0.740	มาก
รวมความสุขในการทำงาน	3.58	0.542	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานในระดับมาก 8 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1.การผ่อนคลาย 2.การมีน้ำใจงาม 3.การหาความรู้ 4.ความสุขสงบ 5.การมีสังคมดี 6.การงานดี 7.การมีครอบครัวดี และ 8.การมีสุขภาพดี ส่วนด้านความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ การเงินดี

ส่วนที่ 2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน และระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ t-test	อายุ F-test	สถานภาพ F-test	ภูมิลำเนา t-test	ระดับการศึกษา F-test	อาชีพ F-test	ประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน F-test	ระดับรายได้ต่อเดือน F-test
การมีสุขภาพดี	3.65	2.13	0.52	-0.54	0.52	4.22*	0.37	1.30
การมีน้ำใจงาม	2.10	4.63*	0.32	-0.64*	0.65	4.29*	1.12	2.27*
การผ่อนคลาย	-0.58	2.29	1.01	1.48	0.78	1.37	1.57	0.67
การหาความรู้	2.44	0.62	0.77	-0.12*	1.70	2.57*	0.69	0.67
ความสุขสงบ	1.60	1.62	0.24	-1.92	2.66	3.30*	1.52	1.41
การเงินดี	2.89	0.41	1.87	0.42	1.13	1.64	0.39	0.76
การมีครอบครัวดี	1.58	1.83	0.55	-1.55	1.44	4.50*	1.14	0.76
การมีสังคมดี	2.28	4.01*	0.12	-2.00	1.23	2.26	1.39	1.61
การงานดี	2.63	0.79	0.58	-0.66	1.31	1.21	1.21	0.67
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	2.69	2.22	0.29	-0.81	0.83	3.20*	0.80	0.73

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม (1) อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านการมีน้ำใจงาม และการมีสังคมดี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านการมีน้ำใจงาม และการหาความรู้ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) อาชีพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การหาความรู้ ความสุขสงบ และการมีครอบครัวดี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านการมีน้ำใจงาม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานต่างกัน สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 5

แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานต่างกัน

ด้านปัจจัยจูงใจ

ความสุขในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ				
	ความสำเร็จใน การทำงาน	การได้รับการ ยอมรับ	ลักษณะของ งาน	ความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	ความก้าวหน้าใน การทำงาน
	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test
การมีสุขภาพดี	9.43*	13.22*	15.57*	12.37*	21.17*
การมีน้ำใจงาม	24.78*	24.62*	31.82*	35.55*	32.08*
การผ่อนคลาย	16.60*	15.83*	19.91*	20.00*	14.81*
การหาความรู้	31.90*	41.90*	49.30*	50.40*	65.12*
ความสุขสงบ	25.34*	29.68*	49.96*	32.11*	43.78*
การเงินดี	10.21*	24.47*	28.39*	17.46*	31.41*
การมีครอบครัวดี	16.93*	22.48*	32.14*	23.09*	28.98*
การมีสังคมดี	19.49*	22.80*	25.03*	15.19*	30.60*
การงานดี	14.35*	17.36*	28.81*	24.19*	21.62*
ภาพรวมความสุขในการ ทำงาน	31.42*	40.60*	56.14*	43.57*	60.37*

ปัจจัยอ้อมประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานต่างกัน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านปัจจัยอ้อม

ความสุขในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยอ้อม						
	นโยบาย และการ บริหารของ องค์กร	การบังคับ บัญชาและ การ ควบคุมดูแล	ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน เพื่อน ร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ตำแหน่ง งาน	ความ มั่นคงใน การทำงาน	สภาพแวด ล้อมในการ ทำงาน	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ
	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test
การมีสุขภาพดี	23.15*	9.21*	28.43*	15.45*	24.95*	42.56*	38.99*
การมีน้ำใจงาม	34.28*	27.30*	57.90*	23.27*	29.68*	37.46*	29.90*
การผ่อนคลาย	8.90*	11.87*	29.95*	19.04*	13.53*	16.59*	12.69*
การหาความรู้	42.37*	27.44*	43.57*	36.13*	46.81*	45.17*	42.33*
ความสุขสงบ	48.31*	28.90*	45.55*	42.51*	50.68*	43.00*	40.25*
การเงินดี	34.30*	14.59*	16.43*	14.54*	22.75*	19.11*	53.98*
การมีครอบครัวดี	22.76*	24.18*	34.72*	22.70*	25.37*	26.28*	26.53*
การมีสังคมดี	32.81*	33.25*	42.54*	16.72*	22.02*	43.02*	27.14*
การงานดี	24.26*	22.05*	35.35*	21.40*	24.23*	40.64*	28.39*
ภาพรวมความสุขใน การทำงาน	55.26*	39.25*	70.62*	41.98*	53.08*	68.45*	64.41*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ ความสุขสงบ การเงินดี การมีครอบครัวดี การมีสังคมดี และการงานดี โดยภาพรวมและรายด้าน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน

การสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานนั้น สามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รวมทั้งทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างความสุขในการทำงานนั้น เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารนำมาใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการนำทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮอริช เบอร์กมาประยุกต์ใช้ โดยผู้วิจัยใช้สมการทำนายความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 9 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรเปิดโอกาสในการเติบโต โดยกำหนดหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในการทำงานให้มีความชัดเจน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่นการอบรม สัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม

1.2 ลักษณะงาน กำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน มอบหมายงานที่ทำหายความสามารถต่อการปฏิบัติงาน และไม่ยากเกินความสามารถ

1.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน ปริมาณงานและเนื้อหาที่เหมาะสม โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่ามีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมทั้งควรผสมผสานความสนุกสนานเข้าไปในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.4 ความสำเร็จในการทำงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ปัจจัยอนามัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา จัดกิจกรรมด้านสนันทนาการในลักษณะ Team work เพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้หัวหน้างานควรให้ข้อเสนอแนะ วิธีการแก้ปัญหาที่ดี และการสอนงานกับลูกน้อง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน จัดสถานที่ทำงานให้อึดอ้านวยต่อการปฏิบัติงาน และมีความปลอดภัย เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกเวลาทำงานสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์การทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน

2.3 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการให้ชัดเจน โดยมีการทบทวนสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ความรู้ด้านการบริหารเงิน การออมเงินกับพนักงาน

2.4 ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรสื่อสารผลประกอบการ ผลดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานรับทราบทั่วถึง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรนั้นมีความมั่นคง

2.5 การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล กำหนดนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้านจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ด้านการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การหาความรู้ ความสุขสงบ และการมีครอบครัวดี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสี่ยงล้ำ(2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่อยู่ในประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ พบว่าอาชีพข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้านสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การหาความรู้ และการมีครอบครัวดี หากพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่จะพบว่าอาชีพข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากอาชีพข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานน้อยกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวลี(2553) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร* ผลการวิจัยพบว่าอายุที่ต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจงาม และการมีสังคมดี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการเปรียบเทียบเป็นรายคู่มีจำนวน 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ กลุ่มอายุ 21-29ปีมีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจงามและการมีสังคมดี มากกว่ากลุ่มอายุ 40-49ปี และกลุ่มอายุ 30-39ปีมีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจงามและการมีสังคมดี มากกว่ากลุ่มอายุ 40-49ปี เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-29ปี แสดงความมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน พุดจาไพเราะและส่งมอบงานที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ ในส่วนการมีสังคมดี สามารถทำงานกับผู้ที่มีความคิดแตกต่างได้ ซึ่งผู้ที่อายุ 21-29ปี เป็นกลุ่ม Gen Y (คนที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523 - 2540) มีลักษณะนิสัยมองโลกในแง่ดี และชอบทำงานที่มีความชัดเจน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจงามและการมีสังคมดี

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าภูมิลำเนาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจงาม และการมีสังคมดี ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากวิถีชีวิตในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความเร่งรีบต้องแข่งกับเวลา ซึ่งต่างกับวิถีชีวิตในต่างจังหวัดที่สามารถจัดสมดุลชีวิตของโลกความสุข 3 ไบท์ซ็อน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ซึ่งการจัดสมดุลชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละบุคคล

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐมน ชูดีสูตร(2556) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี* ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสุขสงบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีความภูมิใจในอาชีพตนเอง เข้าใจและยอมรับความจริง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสียงล้ำ(2559) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจงาม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการเปรียบเทียบรายคู่มีจำนวน 5 คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานมากกว่า 1.กลุ่มรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท 2.กลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท 3.กลุ่มรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,001 บาท 4.กลุ่มรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 5.กลุ่มรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ ความสุขสงบ การเงินดี การมีครอบครัวดี การมีสังคมดี การงานดีของพนักงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่พนักงานในองค์กรต้องการ เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้นบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ อีกด้านหนึ่งทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกพอใจในงาน (Job Satisfaction) จนเกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา(2556) ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการทำงาน ความบากาน และความสุขในการทำงาน* ผลการวิจัยพบว่าความบากานกับความสุขในการทำงาน พบว่าความบากานไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม แต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีความบากานมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านการงานดี (Happy Work-Life) และ แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน

3. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เป็นการนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับแต่ละด้าน ได้แก่ 1.ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน 3. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 4.ลักษณะของงาน 5.ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 6. ความก้าวหน้าในการทำงาน 7.ความสำเร็จในการทำงาน 8.ความมั่นคงในการทำงาน และ 9.การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แสงฉวี(2553) ศึกษาเรื่อง *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน* ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สิ่งแรกที่ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นลำดับแรกคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ลำดับรอง คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยอนามัย ในปัจจุบันปัจจัยอนามัยนั้นส่งผลถึงความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จของธุรกิจได้ อย่างไรก็ตามปัจจัยจูงใจ ได้แก่ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรไม่สามารถละเลยได้ ดังนั้น องค์กรควรผสมผสานระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยให้เกิดความเหมาะสม เพราะในแต่ละองค์กรมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะของธุรกิจ และเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ องค์กรควรตระหนักถึงต้นทุนด้านพนักงานไม่เกินความจำเป็น จนทำให้ไม่สามารถแข่งขันในธุรกิจได้

2. ตัวแปรที่บั่นทอนความสุขในการทำงาน คือ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ดังนั้น องค์กรต่างๆ ควรตระหนักถึงความชัดเจนและการดูแลเอาใจใส่ในลักษณะสอนงาน(Coaching) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาคืบต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง Gen Y โดยเฉพาะ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้วางแผนความต้องการของพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความเหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถชำระรักษาพนักงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ โดยให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการให้เหมาะสมตามงบประมาณที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ การท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มประโยชน์ต่อองค์กร และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการเงิน ประกันชีวิต และธุรกิจท่องเที่ยวได้ เป็นต้น

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอาชีพอิสระ(Freelance) เพื่อนำผลการศึกษามากำหนดรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั่วไปที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคของประเทศ เพื่อจะได้ทราบว่าจะมีแรงจูงใจด้านใดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จะได้นำผลการวิจัยในการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณา และการอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดีจากหลายๆ ฝ่าย โดยเฉพาะ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผศ.ดร.อรไท ชั่วเจริญ และผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ศ.ดร.ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ รศ.ชนบพันธุ์ เอี่ยมโสภาส และคุณปวพ ชลศรานนท์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้าในงานวิจัยตลอดเวลาจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั่วทุกภาคของประเทศไทย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าแบบสอบถามนี้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องเวลานานเป็นพิเศษก็ตาม

ขอขอบพระคุณบิดามารดาที่สนับสนุนให้ดิฉันได้เรียนสถาบันที่ดี และครอบครัวที่ดี เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคนที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจมาโดยตลอดการศึกษารั้งนี้ สุดท้ายนี้ ผลงานวิจัยนี้หากองค์กรต่างๆ นำไปประยุกต์ใช้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในธุรกิจอย่างยิ่ง และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างชาญฉลาดได้ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัย ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: แอทโพร์พรีนธ์.
- ณัฐมน ชุตินุตร. (2556). *การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้ำงาน และความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปารณีย์ วิสุทธิพันธุ์. (2559). *สรุสาระองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรน้ำใจดี*. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- รศรินทร์ เกรย์, อุมารณณ์ ภัทรวาณิชย์, รุ่งทอง ครามานนท์ เจตพล แสงกล้าและ มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันประชากรและสังคม. (2559). *สถานการณ์สุขภาพจิตกำลังแรงงานและความสุขในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุไรพร เสียงล้ำ. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.