

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
Work environment factors affect the
happiness at work of private company
employees in Bangkok

ศุภสุตา น้อยโป๊ะ

Suphasuta Noipoh

บริษัท ดัคกาลบ์กรุ๊ป จำกัด. (เครือซีพีเอฟ)

Dak Galbi Group Co.,Ltd.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ผลโดยหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นด้วยซึ่งส่วนใหญ่เห็นด้วยในลักษณะงานที่ทำ รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานตามลำดับ ในเรื่องความสุขในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นด้วยซึ่งส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือความสัมพันธ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความรู้ในหน้าที่ในการทำงานตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานและ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P>0.01$)

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ลักษณะงานที่ทำ, ความมั่นคงในงานที่ทำ, สภาพของการทำงาน, ผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน

ABTRACT

The objectives of this research were to study work environment factors affect the happiness at work of private company employees in Bangkok. By representative samples were the employees of private companies in Bangkok total 400 people. The data were collected by questionnaires. The statistical methods used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and hypotheses were tested by multiple regression analysis.

The result for studying found that the employees most agreed with the opinion about work environment. By most agreed with job descriptions and next were job security, work conditions and work compensations respectively. The happiness at work, the employees most agreed with it. By most agreed were enthusiasm at work and next were work relationship, work satisfaction and pleasant of work respectively. The results of hypothesis were found that the environment variables on all 4 sides that were job descriptions, job security, work conditions and work compensations affected to the happiness at work. By job descriptions, job security and work and Work compensations had the level of statistical significance at $P < 0.01$.

Keywords: work environment, work characteristics, job security, working conditions, compensation received at work

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ปัจจุบันการทำงานของทุกองค์กรมีการมุ่งเน้นในเรื่องประสิทธิภาพในงานของแต่ละงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญมากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งทรัพยากรบุคคลนั้นถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace) เนื่องด้วยหากบุคคลมีความสุขในการทำงาน จะทำให้งานนั้นสำเร็จไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยการที่จะสร้างองค์กรที่มีความสุขได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องมีการสร้างพื้นฐานสำคัญขององค์กรที่มีสุขภาพดี แข็งแรง เพราะองค์กรที่มีสุขภาพดีเป็นปัจจัยที่ชี้วัดสุขภาพที่ดีขององค์กร (Healthy Organization = Healthy Individual) องค์กรที่มีสุขภาพที่ดีจะต้องมีการประสานผนวกรวมกันอย่างเป็นองค์รวมระหว่างสิ่งแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สังคมและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคนและปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ สุขภาพของคนในองค์กรในฐานะที่เป็นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีพลังและพร้อมที่จะพัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างยั่งยืน (อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม, 2559: หน้า 2-3)

เช่นเดียวกับบริษัทเอกชนหลายๆ แห่งในเขตกรุงเทพมหานครกำลังประสบปัญหาด้านการบริหารคน จากผลการสำรวจเมื่อต้นปี 2019 คนไทยลาออกจากราชการ 9.6 หมื่น ถึง 1.3 แสนคน/เดือน พบว่าอัตราการลาออก (Turn Over) สูงมาก และมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นทุกปี และส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร (กองบริหารข้อมูลแรงงานตลาด, 2562) อีกทั้งบริษัทเอกชนเหล่านี้ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่เก่งไว้กับองค์กรได้ (ประชาชาติธุรกิจ, 2559, ประชาชาติธุรกิจ, 2553) ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะช่วงเวลาที่จะได้พนักงานที่หามาทดแทนทำให้เกิดค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก เช่น ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงานใหม่ การอบรมและพัฒนาทักษะการทำงาน ซึ่งสิ่งนี้ส่งผลกระทบต่อความสูญเสียทางธุรกิจของบริษัท ซึ่งสาเหตุหลักที่พนักงานลาออกคือ

1. ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ 54% ก็เลยวางแผนหางานใหม่ที่ตนเองน่าจะชอบมากกว่างานเดิม
2. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 45%
3. ไม่มีความสมดุลของงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) 39%
4. ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าตลาดทั่วไปในตำแหน่งงานเดียวกัน 39%
5. งานที่ทำเครียดมาก 39%
6. ไม่ชอบหัวหน้าที่ทำงานด้วยเพราะไม่มีความเป็นธรรม 37%
7. ถูกมองข้ามในเรื่องของผลงาน และไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 36%
8. ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนเมื่อปีที่ผ่านมา 28%

จะเห็นว่าจากผลการสำรวจ 3 อันดับแรกนั้น เหตุผลเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นหลัก และยังมีค่าจ้างเงินเดือนเริ่มเป็นประเด็น แต่ก็ยังเป็นในลักษณะที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างมากกว่า กล่าวคือ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าตลาดที่ควรเป็น

ดังนั้นบริษัทเอกชนหลายๆ แห่งในเขตกรุงเทพมหานครจึงหันมาให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่าแค่คนทำงาน แต่ดูแลไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน

ถือว่ามีส่วนสำคัญกับผลิตภาพบุคลากร (Human Productivity) อย่างมาก เพราะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมพื้นฐานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) เพราะองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) เป็นแนวทางการจัดการขององค์กรยุคใหม่เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานของพนักงานทุกคนให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เพื่อกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบถึงระดับความต้องการความสุขในการทำงานของพนักงาน ทราบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาหัวข้อวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของกลุ่มบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ก่อนและหลังจากติดตามผลการปฏิบัติงาน

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

- (1) สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน
- (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน รวมไปถึงเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากบริษัท และเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ก่อนและหลังจากการติดตามผลการปฏิบัติงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย

ผู้วิจัยจะศึกษาจากกลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน และยังคงสถานะพนักงานในปัจจุบัน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 20 – 50 ปี และจบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่เก็บข้อมูล

สำหรับพื้นที่ที่ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูล เป็นพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นย่านที่มีบริษัทเอกชนอยู่เป็นส่วนใหญ่

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-มิถุนายน 2563

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน หรือมีผลทำให้เกิดภาวะทำงานที่มีความสุขและไม่มีความสุขที่มี ผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

1.5.2 ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นระดับที่สูงกว่า หรือน้อยกว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจให้แก่กัน และสร้างความไว้วางใจเชื่อใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษาให้กันและกัน และสร้างความสนิทสนมให้มากที่สุดเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

1.5.3 ความรักในงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่องาน ไม่ว่าจะมีความเพลิดเพลินความสุขในการทำงาน หรือแม้กระทั่งความภูมิใจในงานที่ทำ โดยที่ไม่รู้สึกเครียดหรือกดดันต่องาน

1.5.4 เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.5.5 สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย

1.5.6 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เป็นการสร้างเส้นทาง และส่งเสริมประสบการณ์ตลอดถึงความสามารถที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยการสร้างให้มีความสามารถตามที่ระบุไว้จากนั้นเติบโตไปตามลำดับตามสายอาชีพ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) ได้ทราบถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
- (2) ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

- (3) ได้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ก่อนและหลังจากติดตามผลการปฏิบัติงาน
- (4) ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรได้
- (5) บริษัทเอกชน สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการจัดการบริหารบุคลากรภายในบริษัท

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนอย่างยิ่ง ที่ทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีระหว่างการทำงาน และเกิดความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี และองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (1974 อ้างอิงใน กิ่งฉัตร โอพารวัตร, 2561: หน้า 15-16) ได้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพสังคมหรือวัฒนธรรมซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่าง ๆ ได้ทั้งสิ้น

อลิษา ศรีคราม (2559, หน้า 6) ได้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน อาทิ สภาพการทำงานลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในงานผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งสิ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลภาวะในการสร้างสรรค์ เกิดความสุขและความผูกพันต่องานที่ทำของพนักงานสายปฏิบัติการขององค์กร

ศุภลักษณ์ พรหมพร (2559, หน้า 25) ได้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงานซึ่งหมายรวมถึงเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รั้งสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องพิจารณาและมีการกำหนดร่วมกันกับพนักงานในองค์กร อันจะส่งผลให้มีการสร้างจิตสำนึกการตระหนักและรับรู้เรื่องความเสี่ยงและการควบคุมแก่พนักงานทุกคนในองค์กร จากการศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางในการทำงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน ซึ่งคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

ศุภลักษณ์ พงศ์เจริญตระกูล (2560, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์เพราะจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลนั้นสามารถทำความเข้าใจและทำนายได้ว่า ปฏิบัติการระหว่างบุคคลเปลี่ยนแปลงไปเพราะสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่

สภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงอาจเป็นสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ก็มีผลผูกพัน ความรู้สึกนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย และเมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคมย่อมต้องมีการจัดระเบียบขององค์กรในสังคมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิต รวมถึงกำหนดพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นการจัดสภาพแวดล้อมจึงเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทุกหน่วยงานต่างก็ตระหนักและเห็นความสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์เพราะมนุษย์อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อม จึงถือว่าสภาพแวดล้อมมีหน้าที่เราให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม **องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

สภาพแวดล้อมในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องพิจารณาและมีการกำหนดร่วมกันกับพนักงานในองค์กร อันจะส่งผลให้มีการสร้างจิตสำนึก การตระหนักและรับรู้เรื่องความเสี่ยงและการควบคุมแก่พนักงานทุกคนในองค์กร จากการศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน ซึ่งคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

ศุภลักษณ์ พรหมพร (2559, หน้า 25–27) ได้ให้องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ตามสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในพื้นที่ทำงานประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ตั้งหอผู้ป่วยโรงพยาบาล การคมนาคม อุปกรณ์เครื่องใช้ยานพาหนะ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสมดุลของปริมาณงานในการทำงาน จำนวนบุคลากรถ้ามีความพร้อมครบครันจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จและปฏิบัติงานพึงพอใจ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในในโรงพยาบาลในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งมีผลต่อบุคลากร อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้ โดยอาศัยการแสดงออกทางวาจาใจต่อผู้อื่น มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยจะทำงานร่วมกันเป็นทีม สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร จะต้องเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นในการบริหาร มีการยินยอมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานไม่ซ้ำซ้อน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิดความรู้สึกทางจิตใจของบุคลากร แบ่งออกเป็น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการการพัฒนาตนเอง และด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

กฤษกรณ ยศรุ่งเรือง (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้

แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวกรับรู้ได้ถึง การให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ทำทนาย มีคุณค่า และนำภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สุพาภรณ์ รัตนราช (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านได้แก่

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจสร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึกดีให้เกิด กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันโดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจ ที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบ 3 ด้านคือ

5.1 สภาพการทำงาน (Work environment)

5.2 การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation)

5.3 การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work)

ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

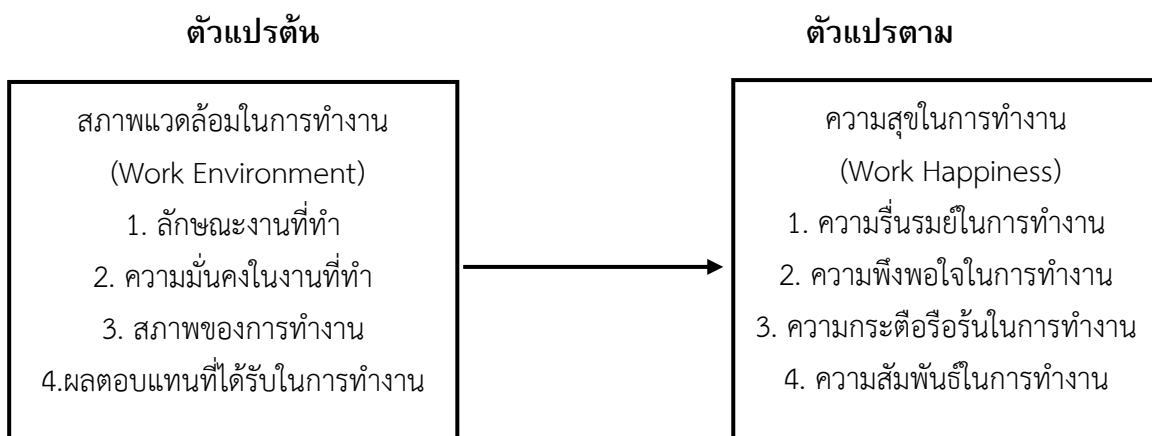
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลอยไพลิน สุขอภัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขต

กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร พาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน การวิจัยประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและสถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ส่วน ใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและ สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ศึกษาค้นคว้าตามลำดับ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการตอบแบบสอบถาม โดยการใช้

แบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างจาก Google Form ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเป็นจำนวนประชากรที่ไม่แน่นอนในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด 5 ระดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานโดยลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรู้รึนรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานและความสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สรุปผลได้ดังนี้

แสดงการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ของการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษาและรายได้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	136	34.0
หญิง	264	66.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	221	55.3
31 – 40 ปี	119	29.8
41 – 50 ปี	44	11.0
มากกว่า 50 ปี	16	4.0
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	51	12.8
1 – 5 ปี	210	52.5
มากกว่า 5 ปี	139	34.8
ระดับการศึกษา		

ต่ำกว่าปริญญาตรี	80	20.0
ปริญญาตรี	240	60.0
ปริญญาโท	64	16.0
สูงกว่าปริญญาโท	16	4.0
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	4.0
10,001 – 20,000 บาท	141	35.3
20,001 – 30,000 บาท	93	23.3
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	150	23.3
รวม	400	100.0

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายและจัดลำดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.58	0.79	เห็นด้วย
ด้านความมั่นคงในงาน	3.53	0.87	เห็นด้วย
ด้านสภาพการทำงาน	3.27	0.98	ไม่แน่ใจ
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.26	1.11	ไม่แน่ใจ
รวมเฉลี่ย	3.41	0.78	เห็นด้วย

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมาย และจัดลำดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.32	1.02	ไม่แน่ใจ
2.ความพึงพอใจในการทำงาน	3.47	1.02	เห็นด้วย
3.ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.82	0.68	เห็นด้วย
4.ความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.48	1.12	เห็นด้วย
รวมเฉลี่ย	3.52	0.87	เห็นด้วย

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	ความสุขในการทำงาน				
	B	SE _b	β	T	P-value
ค่าคงที่	.640	.151			4.236
ด้านลักษณะงานที่ทำ (X1)	0.000**				
ด้านความมั่นคงในงาน (X2)	.204	.043		.188	4.794
ด้านสภาพการทำงาน (X3)	0.000**				
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (X4)	.259	.054		.260	4.829
	0.000**				
	.191	.041		.215	4.649
	0.000**				
	.187	.044		.240	4.264
	0.000**				

R = 0.756 R² = 0.571 AdjR² = 0.567

** P<0.01, * P<0.05

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 56.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความมั่นคง 3) ด้านสภาพการทำงาน และ 4) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถ อภิปรายได้ดังนี้

1.ด้านลักษณะงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยนี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมาเป็นลำดับที่ 1 จากตัวแปรทั้งหมด 4 ด้าน

2.ด้านสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยนี้ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นลำดับที่ 2 จากตัวแปรทั้งหมด 4 ด้าน

3.ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยนี้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นลำดับที่ 3 จากตัว แปรทั้งหมด 4 ด้าน

4.ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยนี้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นลำดับที่ 4 จากตัว แปรทั้งหมด 4 ด้าน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าด้านความมั่นคงจากการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานน้อยที่สุดดังนั้นองค์กร ควรมีการปรับปรุงด้านอื่นที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพื่อให้ พนักงานได้เห็นความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน หากยังทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ตลอดถึง การทำงานด้านต่าง ๆ ตามความสำคัญจากผลการศึกษา ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำไป ประยุกต์ใช้และปรับปรุงให้เข้ากับการปฏิบัติงานของพนักงานอีกทั้งยังเป็นแนวทางนำไปสู่การสร้างเสริม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุภาภรณ์ รัตนะราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ).
- กิ่งฉัตร โอพารัตตร. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- อิสริย์ เอี่ยมบำรุงสกุล. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ลักษณะ สุระมรรคา. (2560). ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Sheldon, M.E. "Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment to the Organization". *Administrative Science Quarterly*. 16 (June 1971): 143.
- Frederick, H. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Manion, J. "Joy at Work! : Creating a Positive Workplace." *JONA : The Journal of Nursing*
- Warr, P. (1990). "The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of*

Occupation Psychology. 63: 193-210.