

ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน

Work Happiness of the Public Company Personnel

ศรีนิวล แดงภู¹ / อารง สุทธาศาสน์²

Srinual Tangpoo / Arong Sutthasart

¹สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Program of Human Resource Development Administration, graduate school, Pathumthani University

²สำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Graduate School, Pathumthani University

บทคัดย่อ

รายงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนและแนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 400 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์ การวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r= 0.344, 0.221$ และ 0.141 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน มีอยู่ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ด้านสุขภาพกายการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงโดยการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่มีคุณประโยชน์ และประการที่สอง ด้านสุขภาพจิตใจ เริ่มต้นจากการคิดบวก ทำให้จิตใจแจ่มใส ควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขการทำงาน, บุคลากรบริษัทมหาชน

Abstract

This research aimed to 1) study the work happiness of the public company personnel, 2) to study the factor related to work happiness of the public company personnel and 3) guideline or method to lead work happiness of the public company personnel. The sample consisted of 400 persons of the Siam Cement Group, obtained by the Probability Sampling. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation. It was found from the research that the work happiness of the public personnel as a whole was at a high level, and relation of the factor and work happiness of the public company personnel was found to have a positive relation in the aspect of motivation to work, working environment and social support at statistical significant level of 0.01 ($r=0.344$ and 0.141 respectively), which conformed to the hypothesis. The guideline or method to secure the work happiness of the public company personnel included two main aspects: First, physical aspect which was characterized by wealthy health by doing exercise and consummation of nutritious food and secondly, mental aspect which was characterized by positive thinking, purification of mind, control of emotion to solve the problem with peace and to adjust oneself to natural environment and work environment.

Keywords: work happiness, the public company personnel

บทนำ

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงานปฏิบัติงาน เพราะในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงานเพียงคิดว่าความสุขคือการที่มีเงินทองมากนำไปแสวงหาสิ่งที่ต้องการ แต่ถ้าคิดดูให้ดีชีวิตเรามีความสุขมากกว่ามีเงินหรือมีเงินมากกว่าความสุข คุณค่าของชีวิตเราอยู่ที่จำนวนความสุขที่มีในหัวใจหรืออยู่ที่จำนวนเงินที่มีอยู่ในธนาคาร แล้วทำไมเราจึงไม่คิดถึงคำว่า “ความพอใจ” ซึ่งเป็นหัวใจของความสุข เราพอใจในอะไร เราจะมีความสุขในสิ่งนั้น จงพอใจในตัวเอง แล้วเราจะมีความสุขในตัวเอง (Prapasanon, 2013) ดังนั้นความสุขจึงทำได้ไม่ยากเพียงแคร์ู้จักพอใจเพียงพอก็จะเกิดเป็นความพอดี (Suwannachinda, 2013) เพื่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่นำไปสู่การ

สร้างคนในองค์กรให้มีความสุขได้ โดยที่ผ่านมามีงานวิจัยในต่างประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน อาทิเช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการความเครียด (Stress Management) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน มีความตื่นตัว มีชีวิตชีวาในการทำงาน และ 3) ความสบายใจในการทำงาน (comfort) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (Warr, 1990) การมีความสุขกับการทำงานเป็นผลดีต่อบุคคลคือ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ภาคภูมิใจต่อผลงาน (Lakkomjon, 2005; Ketchian, 2003) ผลงานมีคุณภาพ ลดความเครียด ส่งผลให้มีสุขภาพดี (Manion, 2003) ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน (Manion, 2003) รวมทั้งองค์กรหลายๆ องค์กรนำแนวคิดซึ่งได้รับการพัฒนาในบริบทแบบตะวันตกเข้ามาใช้ในองค์กรที่อยู่ในบริบทของสังคมไทยประสบความสำเร็จบ้างและล้มเหลวบ้าง อย่างไรก็ตามการสร้างความสุขให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จึงเป็นการยากที่จะตอบคำถามต่อผู้ที่สนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และรวมไปถึงผลของการสร้างองค์กรให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาในอดีตนับตั้งแต่ Hawthorn studies ที่ Western electric นครชิคาโก ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์มาจนถึงปัจจุบันซึ่งมีผลการศึกษา สสำรวจและวิจัยของหลายสถาบัน เช่น การสำรวจของเอแบคโพลล์ สะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนรายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจและปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยอื่นๆ อาทิ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีหัวหน้าที่สามารถเข้าถึงได้ สุขภาพกาย ใจและอารมณ์

รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีและยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่อาจจะป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้คนในองค์กร

การปฏิบัติงานในบริษัทมหาชนต้องปฏิบัติงานอย่างหนักโดยการปฏิบัติงานนั้นต้องแข่งขันกับเวลา กับคู่แข่งในธุรกิจ หรือกับผู้ร่วมงาน เพราะการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนจะต้องแสดงถึงศักยภาพความสามารถของตนเพื่อส่งผลถึงผลงานที่ได้รับมอบหมายมาจะต้องมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทั้งนี้การปฏิบัติงานในบริษัทมหาชน ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่จำนวนบุคลากรมีจำนวนมาก การดำเนินงานในการปฏิบัติงานมีหลายประเภทผลิตภัณฑ์ที่มีบริบทแตกต่างกัน ความสุขในการทำงานอาจจะมีแตกต่างกัน อย่างบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย ซึ่งมีทั้งหมด 6 ประเภท ได้แก่ ประเภทธุรกิจซีเมนต์ จำนวน 8,200 คน ประเภทธุรกิจผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำนวน 17,300 คน ประเภทธุรกิจจัดจำหน่าย จำนวน 3,000 คน ประเภทธุรกิจกระดาษและบรรจุภัณฑ์ จำนวน 13,200 คน ประเภทธุรกิจปิโตรเคมี จำนวน 7,400 คน ประเภทธุรกิจโฮลดิ้ง จำนวน 2,000 คน รวมทุกประเภทธุรกิจมีบุคลากรจำนวน 51,100 คน (แผนกทรัพยากร ปี 2557) ซึ่งมีความแตกต่างในสินค้าและการบริการ จึงเป็นองค์กรมหาชนที่มีความหลากหลายในสินค้าและการบริการรวมถึงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์กรที่น่าสนใจในการศึกษาความสุขในการทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านการสนับสนุนทางสังคม

ด้วยเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน เพื่อให้บุคลากรในบริษัทมหาชนประสบความสำเร็จในการทำงานเกิดประสิทธิผลในงาน ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในบริษัทมหาชน และเพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยนำข้อมูลที่ได้ไปเสริมสร้างและพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุดจนเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน
3. แนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขการทำงานของบุคลากรในบริษัทมหาชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยแบ่งออกเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านประชากร ด้านสถานที่ และด้านเวลา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเรื่องระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในเครือปูนซีเมนต์ไทยทั้ง 6 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย ประเภทธุรกิจซีเมนต์ จำนวน 8,200 คน ประเภทธุรกิจผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำนวน 17,300 คน ประเภทธุรกิจจัดจำหน่าย จำนวน 3,000 คน ประเภทธุรกิจกระดาษและบรรจุภัณฑ์ จำนวน 13,200 คน ประเภทธุรกิจปิโตรเคมี จำนวน 7,400 คน ประเภทธุรกิจโฮลดิ้ง จำนวน 2,000 คน รวมทุกประเภทธุรกิจมีบุคลากรจำนวน 51,100 คน (แผนกทรัพยากร ปี 2557)

กรอบแนวคิด

ความสุขในการทำงานและปัจจัยต่างๆ ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดความสุขในการทำงานของไดเนอร์ (2003) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางด้านบวก และแนวคิดของแมนเนียน (2003) มีองค์ประกอบ 4 ประการ ประกอบด้วยสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connections) ความรักในงาน (Love of work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ด้านปัจจัยต่างๆที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์

กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1973) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของฮีธ (Heath et al., 2004) โดยมีแนวทาง 3 ประการ คือ 1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ 3) การส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership) ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของคูซีสและโพสเนอร์ (Kouzes and Posner, 2007) ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างกระบวนการทำงานที่ท้าทาย (Challenging the process) 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision) 3) การเสริมสร้างความสามารถหรือการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Enabling others to act) 4) การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงาน (Modeling the way) 5) การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน (Encouraging the heart) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของงาน (Skill variety) 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task significance) 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) 5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของทอิต (Thoit, 1986) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน มีตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent) ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง ด้านลักษณะงานและด้านการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรตาม (Dependent) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวก สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกบริษัทมหาชนซึ่งเป็นบริษัทที่ไ้จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์เป็นบริษัทมหาชนที่ได้รับการยอมรับและมีความหลากหลายในการดำเนินธุรกิจหลากหลายประเภท ทางผู้วิจัยจึงได้เลือกบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยใช้บุคลากรประจำบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย ตั้งแต่พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานถึงระดับผู้จัดการที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำของบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยทั้ง 6 ประเภทเป็นประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป ในงานวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ตารางเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่มีความเชื่อมั่น 95 % กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และใช้การสุ่มแบบ Accidental Sampling ในแต่ละชั้นภูมิ ซึ่งเป็นการแบ่งตามขนาดของหน่วยตัวอย่าง จากประชากร ซึ่งมีประชากร 51,100 คน ตามตารางคำนวณได้ 381 คน ผู้วิจัยขอเก็บจำนวน 400 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเน้นข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยการใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์รายบุคคล ในการรวบรวมข้อมูล การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ทดลอง (Try Out) กับหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 50 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์และนำไปหาค่าสถิติเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามทั้งหมด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbsch) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ทางผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbsch) ได้เท่ากับ 0.926 ซึ่งถือว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้และการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลด้านต่างๆ ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ข้อมูลปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน แผนกการปฏิบัติงาน และประเภทธุรกิจ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ประกอบด้วย แนวคิดของไดเนอร์ (Diener) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และแนวคิดของแมนเนียน (Manion) ได้แก่ การติดต่อ ความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ และข้อมูลความคิดเห็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีการคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้านและโดยรวม แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับและแปลผลความหมายของระดับเฉลี่ยคะแนนดังนี้ (Kanasut, 1999)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (correlation) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) (Kannasut, 2000)

ค่าระหว่าง	± 0.70 ถึง ± 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าระหว่าง	± 0.30 ถึง ± 0.69	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	± 0.01 ถึง ± 0.29	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าที่ได้	$= 0.00$	ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ด้านข้อมูลปัจเจกบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน แผนกการปฏิบัติงาน และประเภทธุรกิจ จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง 35 – 47 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกการตลาด มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาแผนกธุรการ มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 แผนกการผลิต จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17 แผนกทรัพยากรบุคคล จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 แผนกปฏิบัติงานสารสนเทศ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และแผนกการเงิน/การบัญชี จำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามประเภทธุรกิจ ส่วนใหญ่เป็นประเภทธุรกิจผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาประเภทธุรกิจกระดาษและบรรจุภัณฑ์ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ประเภทธุรกิจซีเมนต์ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ประเภทธุรกิจปิโตรเคมี 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ประเภทธุรกิจจัดจำหน่าย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และประเภทธุรกิจโฮลดิ้ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ประกอบด้วย แนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวกและ แนวคิดของ แมนเนียน (Manion, 2003) ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ระดับ
		มาตรฐาน	ความสุข
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.15	.553	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.29	.538	มาก
ด้านอารมณ์ทางบวก	4.26	.616	มาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	3.89	.807	มาก
ด้านความรักในงาน	4.73	.739	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน	3.71	.609	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.89	.866	มาก
ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน	4.07	.402	มาก

จากตารางข้างต้น ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.73 (0.739) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (0.538) ด้านอารมณ์ทางบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (0.616) ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (0.533) ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (0.807 และ 0.866 ตามลำดับ) และด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (0.609)

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) มีรายละเอียดดังตาราง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)	3.89	.611	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment)	4.01	.786	มาก
ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership)	3.94	.914	มาก
ด้านลักษณะงาน (Work characteristic)	4.13	.481	มาก
ด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support)	3.77	.733	มาก
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์	3.95	.555	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (0.481) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (0.786) ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (0.914) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (0.611) และด้านการสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (0.733)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน

ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งอยู่ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.344, 0.221$ และ 0.141 ตามลำดับ) ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบอย่างและด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน สรุปผลสมมติฐานได้ว่า

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจะแปรผันตามกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานจะแปรผันตามกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก

4. ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก

5. ด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมจะแปรผันตามกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

การสรุปผลวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ในลักษณะการสนทนาถึงมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้บริหาร มีจำนวน 5 คน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 3 คน และพนักงานปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คน รวมจำนวน 10 คน โดยมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน การทำงานที่ตัวเองชอบ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค้งานที่รัก มีความสุขในงานที่ทำ และความรักองค์กร

2. การสร้างบรรยากาศในสภาพแวดล้อม ลักษณะงาน การมีปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านเวลา ทั้งในเวลางานและเวลาครอบครัวหรือส่วนตัว เพื่อให้เกิด Work-Life Balance

3. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีสุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจที่แข็งแรง อารมณ์หรือการสนับสนุนทางสังคมต้องควบคุมได้ การบริหารจัดการค่าใช้จ่ายต่างๆต้องมีการวางแผน มีการประเมินตน เพื่อ

สร้างภูมิคุ้มกันให้กับครอบครัว และสังคมสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่เหมาะกับการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

4. ผู้ปฏิบัติงานต้องควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีสติในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีการผ่อนคลายโดยการบริหารจัดการเวลาให้เกิดความสมดุลกับตนเอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานด้วย

5. ผู้ปฏิบัติงานต้องเริ่มต้นจากตนเอง โดยการสร้างให้เกิดความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อม การมีปฏิสัมพันธ์ทางการสื่อสารที่ดีและต้องมีความรับผิดชอบเป็นสำคัญ

6. ผู้บริหารมีนโยบายการเสริมสร้างพลังงานให้กับบุคลากรในองค์กร โดยการเปิดเพลง การออกกำลังกาย การมีมุมพักผ่อน การบริการเครื่องดื่ม การเพิ่มเวลาพักผ่อน แต่ทางผู้ปฏิบัติงานก็ควรสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารในการลงทุนว่ามีความคุ้มค่าแน่นอนหรืออาจจะเกินคุ้มก็ได้ ถือได้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อความสุขของบุคลากรในองค์กรและเพื่อผลสำเร็จขององค์กร

7. ผู้ปฏิบัติงานเริ่มจากการคิดบวก การมีรอยยิ้ม ความจริงใจ ความสามัคคีในองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการสื่อสารที่สัมฤทธิ์ผล สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

8. ผู้ปฏิบัติงานมีการควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอเพราะคนเราควรที่จะใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะผู้ที่ไม่พัฒนาคือผู้ที่ตายไปแล้ว มีการบริหารเวลา บริหารความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อที่จะได้ทำงานออกมาอย่างสร้างสรรค์ และควรมีสภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีด้วยเพื่อพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์แบบ

9. ผู้ปฏิบัติงานเริ่มต้นจากความคิดของตนเอง คิดบวก คิดดี แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน ดูแลสุขภาพกายให้พร้อมเสมอกับการปฏิบัติงาน ให้รางวัลกับตัวเองเพื่อผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเพื่องานของตนเองและองค์กร

10. ผู้ปฏิบัติงานมองโลกในแง่บวก ปรับตัวเองให้เป็นที่ยอมรับ มีความมั่นใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีเวลาให้กับตัวเองพร้อมกับรางวัลให้ตัวเองเพื่อเสริมสร้างแรงและกำลังใจให้ตนเองมีพลังในการทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต

อภิปรายผล

โดยภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการมีความสุขในการทำงานความรู้สึกในทางบวกซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Saisunthorn (2014) ศึกษาเรื่องเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็ก โซสมิท ไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า มีความพร้อมเสมอในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ มีความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีความรักและความผูกพันในงาน ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ไม่ว่าจะหนักแค่ไหน และจำใจต้องทำงานนี้เนื่องจากไม่มีทางเลือก อธิบายได้ว่าบุคลากรมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพัน เอาใจใส่ในงานเป็นภารกิจที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความกระตือรือร้น สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีความสุขใจที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันและสุขใจเมื่อปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานที่ชื่นชอบ และมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน อธิบายได้ว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

ด้านอารมณ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความรู้สึกรักและใส่ใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชื่นชอบ รู้สึกสนุกกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุขเสมอขณะทำงาน และรู้สึกว่าอยากตื่นเช้ามาทำงานทุกวัน อธิบายได้ว่าบุคลากรมี

ความสุขในการทำงานที่ตนรัก สนุกกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Foren (2004) ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลต่อผู้ป่วย พบว่า วิธีการปฏิบัติให้พยาบาลเกิดความสุข ความสุขในการทำงาน คือ พยาบาลสร้างความรู้สึกที่ดีต่องาน การนำปัญหาของผู้ป่วยมาวางแผนแก้ปัญหา ลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วย เป็นงานที่ทำหาย น่าสนุก ทำให้พยาบาลและผู้ป่วยเกิดความสุขร่วมกัน พยาบาลรับรู้ว่าลักษณะงานที่มีการช่วยเหลือกันส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ความภูมิใจสูงสุดในประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับจากการทำงาน รู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงานแม้จะเลยเวลาทำงานไปแล้วและมีความหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่ท่านกำหนดไว้ และมีความพอใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบันและความพึงพอใจในชีวิตของตนเองเมื่อเทียบกับผู้อื่น อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความสุขกับคุณภาพชีวิตปัจจุบัน ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและส่งเสริมการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของ Suebsuk (2005) กล่าวว่าไว้ว่า “คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีและบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้” และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา สมบูรณ์สุข (2556) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนุหลัง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนุหลังมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจกับงานที่ทำเนื่องจากเป็นงานราชการ มีความมั่นคง เป็นการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน โดยเรียกแนวคิดนี้ว่า “Employer branding”

ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน หน่วยงานให้กำลังใจกันเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาหรือหมดกำลังใจ หน่วยงานอยู่กันอย่างปองคองเหมือนครอบครัว หน่วยงานมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานที่มีการพูดคุยและสังสรรค์ร่วมกันมีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความสุขในการทำงานใช้

หลักมิตรภาพ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี พุศุคยกันอย่างเป็นมิตร สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sombunsuk (2013) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนุหลัง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนุหลังมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจกับงานที่ทำเนื่องจากเป็นงานราชการ มีความมั่นคงแต่ยังคงมีความกังวลใจในเรื่องสภาพการทำงาน รายได้ ผลตอบแทน สถานภาพทางเศรษฐกิจ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สำหรับปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขของความสุขในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนุหลัง พบว่ามี 8 ปัจจัยได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สุขภาพกายและใจ ฐานะทางเศรษฐกิจ สวัสดิการ ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้ถึงว่าองค์กรมองเห็นและชื่นชมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ได้ความชื่นชม ยินดีและการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความยอมรับความสามารถในการทำงานการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อธิบายได้ว่า องค์กรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดความสำเร็จในงานบรรลุตามเป้าหมายทำให้ผู้อื่นได้เล็งเห็นผลงานเกิดการยอมรับในความสามารถในงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisetrit (2012) วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าเป็นความอึดอ้อมใจ ภาควมใจในการทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถและการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น คือความต้องการทางสรีระ ความปลอดภัย ความรัก การยอมรับและการยกย่อง ลำดับที่ 5-7 เป็นความต้องการระดับสูงหรือระดับสร้างความสำเร็จแบบให้ชีวิต ได้แก่ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความต้องการทางสุนทรีย์และความสมบูรณ์แบบในชีวิต

ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน รองลงมาได้รับสิ่งตอบแทนสอดคล้องกับผลสำเร็จของงาน การชอบทำงานที่ทำท่ายและหลากหลาย มีอิสระในการทำงานทางความคิดในการเสนอและพัฒนางานให้ดีขึ้น และได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าเมื่อทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายแล้วเกิดผลดีต่อองค์กรทำให้องค์กรประสบผลสัมฤทธิ์ในงาน เป็นแรงจูงใจในการสร้างพลังอำนาจในงานให้เกิดความสร้างสรรค์ในงานมากขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำท่ายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งอยู่ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.344, 0.221$ และ 0.141 ตามลำดับ) ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบอย่างและด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขการทำงานของบุคลากรในองค์กรมหาชน อธิบายได้ว่า บุคลากรมีแรงจูงใจภายในตนเอง ด้านปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยค่าจูงใจในแต่ละด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่ศึกษาว่าคนเรามีความต้องการอะไรจากการทำงาน สิ่งที่ต้องการคือความต้องการความสุขจากการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมยึดถือการปฏิบัติในการสื่อสารการให้ข้อมูลถูกต้องตรงกันเป็นไปในแนวเดียวกันจะทำให้การติดต่อสื่อสารนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญศรี

ปราบณศักดิ์,2535) ด้านการสนับสนุนทางสังคม(Social Support) นั้นหมายถึงความสัมพันธ์ในองค์กร ความมีระเบียบมากไป ความรับผิดชอบมากไป หรือหน้าที่มากไป ความคาดหวังเกี่ยวกับงานมากไป การเมืองในองค์กร เหล่านี้จะก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1998) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ การสนับสนุนทางสังคมจะทำหน้าที่ขัดหรือป้องกันความเครียด ทำให้บุคคลเข้มแข็งเผชิญกับสิ่งที่อยากได้

สรุปผลการวิจัย

ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ด้านภาวะผู้นำแบบอย่าง (Exemplary Leadership) ด้านลักษณะงาน (Work characteristic) และด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งอยู่ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.344, 0.221$ และ 0.141 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานส่วนด้านภาวะผู้นำแบบอย่างและด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน

แนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทมหาชน การทำงานทั้งผู้บริหารและบุคลากร มีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้องค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเริ่มจากตัวของบุคลากรเอง ต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีการออกกำลังกาย บริโภคอาหารที่มีประโยชน์ และมีสภาพจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหา มองโลกในแง่ดี คิด

บวก คิดดี มีความจริงใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เกิด Work Life Balance ด้านผู้บริหาร มีนโยบายที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บำรุงขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

1.1 ให้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องความสุขของบุคลากร โดยจัดระบบการดูแลให้เข้าถึง และหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมความรู้สึกรักคุณค่าในตนเองร่วมกับจัดระบบการสนับสนุนทางสังคมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในชีวิต อีกทั้งยังสามารถนำปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรมาใช้ต่อไปได โดยนำไปเฝ้าระวังปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขและไม่มีความสุข เช่น ปัญหาส่วนบุคคล ค่าใช้จ่าย กิจกรรมของบุคลากร บริการสุขภาพ สิ่งแวดล้อมต่างๆ

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้มีความสุขจากการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตของงาน โดยการมอบความไว้วางใจทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองมีความภูมิใจในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบความไว้วางใจเกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

1.3 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาในบริบทอื่นๆ อาทิ ขนาดขององค์กร

2.2. ควรศึกษาค้นคว้าปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

2.3. พัฒนารูปแบบการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ขึ้น

2.4. การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงาน และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานสู่ระดับสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- บัญชา สมบูรณ์สุข. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนุหลั่ง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล*. การประชุมวิชาการระดับชาติ เทคโนโลยีภาคใต้วิจัย ครั้งที่ 3 “สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” 15 กุมภาพันธ์ 2556.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธนิภา สืบสุขและคณะ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. สัญญาเลขที่ 52-12-02 รหัสโครงการ 52-2-08-2-02 รับทุนสนับสนุนโดย สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ไพโรจน์ สุวรรณจินดา. (2556). *คลังความสุข*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฟรินท์ซี้ดี.
- มาสโลว์, เอ. เอช. (2542). *การจัดการและการบริหาร*. แปลโดยวีระ สถิตถาวร. กรุงเทพมหานคร : เดอะมาสเตอร์เจอร์นัล.
- Diener, Ed & Seligman E.P, Martin. (2004). *Beyond money toward an economy of well-being*. American Psychological Society.
- Manion. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*.
- Warr. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*.

Translated Thai Reference

- Kannasut, P. (2000). *Statistics for behavioral research* (9th ed.) Bangkok: Printing of Chulalongkorn University. [in Thai]
- Maslow, A. H. (2000). *Management and administration translate by Vera Sathitthavorn*. Bangkok: The Master Jerry. [in Thai]

- Sombunsuk, B. (2013). *Factors affecting job happiness in administrative organization. Thung Bua Sub-district Thung Wa District, Satun Province*. National Technology Conference Southern Research 3rd “Interdisciplinarity for Sustainable Development” February 15, 2013. [in Thai]
- Suepsuk, P. et al (2011). *Factors influencing the promotion of work happiness*. Faculty of Nursing Mahidol University. Funded by support for health promotion (SRS). [in Thai]
- Suwannachinda, P. (2013). *Happy treasure*. Bangkok: PRINTING COMPANY. [in Thai]

ผู้เขียน

ดร.ศรีนวล แต่งภู

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

เลขที่ 140 หมู่ 4 ถนนทิวานัน ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

แฟกซ์ 044-6128585 โทร. 099-8645156

อีเมลล์ nual2509@gmail.com

Author

Dr. Srinual Tangpoo

Program of Human Resource Development, Graduate School

Pathumthani University

140 Moo 4, Tiwanon Road, Tambon Ban Klang, Amphoe Mueang,

Pathumthani Province 12000

Fax: 044-6128585 Tel.: 099-8645156 E-mail: nual2509@gmail.com

