

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEE IN BANGPA-IN
INDUSTRIAL ESTATE, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

สาวิตรี เสนาป่า¹, แสงจิตต์ ไต้แสง

Sawitree Senapa¹, Sangjit Trisang

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Email : phdpoo@hotmail.com¹

Received 3 August 2024; Revised 26 October 2024; Accepted 2 February 2025.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้ศึกษาแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานและแนวคิดความสุขในการทำงานเป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 277 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ การแจกแจงแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา 2) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางในการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานรับทราบนโยบายการทำงานของบริษัท ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกกว่า

ได้รับมอบหมายที่ทำให้รู้สึกท้าทายในความสามารถในการทำงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง และควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ความสุข, แนวทางในการจูงใจ

Abstract

This research article has the objectives 1) to study factors affecting work happiness of employee in Bangpa-in Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2) to study work motivational factors of employee in Bangpa-in Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province by personal factors 3) to study guidelines for motivating work affecting work happiness of employee in Bangpa-in Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The study was a quantitative and qualitative research, study the concept of work motivation and concept of work happiness as a research framework. The sample group was 277 employees of an automobile parts manufacturing company in Bangpa-in Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, using simple random sampling. The tool used in research was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, t-test and one-way Anova.

The results revealed the following: 1) factors affecting work happiness were nature of work, job advancement and security, relationship with supervisors at a high level, and working environment a lower level. 2) work motivational factors by personal factors were employee in Bangpa-in Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province by sex, age, status, education level, employment type and average monthly income different opinions to work happiness different, with statistical significance at 0.05 level. 3) guidelines for motivating work affecting work happiness were should encourage employees acknowledge company's work policy, should encourage employees feel that you have received an assignment that challenges your ability to work, should encourage employees believe that current job position is stable and should encourage employees receive a salary appropriate to your current position.

Keywords: Motivation Factors, Happiness, Motivating Guidelines

บทนำ

จากสภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของ นวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มี เป้าหมายของความเจริญเติบโตทาง

เศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกระทบมากมาย ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคนซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน การทำงานในทุกสายอาชีพย่อมต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค แรงกดดันความตึงเครียดจากการทำงาน ยิ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ที่รุดหน้าเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม รวมไปถึงโรคภัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบไม่มากนักน้อยต่อชีวิตการทำงาน ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุความเครียดต่อคนทำงานในทุกระดับทุกตำแหน่งงาน ปัญหาความเครียด จากการทำงานนับเป็นปัญหาอาชีวอนามัยของคนทำงานที่มีความสำคัญมาก สาเหตุส่วนใหญ่เกิด จากปัจจัยด้านจิตสังคม สภาวะการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน เป็นการตอบสนองของ บุคคลต่อสภาวะคุณภาพ สุขภาพ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมและความคิด (Duengkhot, 2016) ความสุขในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหาร หรือนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องพยายามสร้างให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ความสุข ในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีผล การปฏิบัติงานดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน ของเป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมีแรงบันดาลใจ พุ่มพองแรงกายแรงใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ (Manion, 2003) จากการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การแข่งขันและสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของชีวิตมนุษย์นี้เอง ทำให้คนทำงานได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจที่ทอดถอย สถานการณ์การเมืองปัญหาความไม่สงบ รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ โดยมนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำไปสู่ความสุข (Gavin and Mason, 2004)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก และสิ่งที่สำคัญที่พนักงานต้องการในการทำงานปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้พนักงานมีความสุขในการทำงานนั้น ได้แก่การปรับสมดุลชีวิตทำงาน ได้ทำงานในองค์กรที่มีสวัสดิการดี มีความยืดหยุ่นงานท้าทาย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและครอบครัว มีอิสระในการทำงานและมีโอกาสพัฒนาศักยภาพเพื่อการเติบโตในหน้าที่การทำงาน มีความสุข สนุกในการทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร จากปัจจัยดังกล่าวที่กล่าวไปข้างต้น พบว่า ปัจจุบันความสุขของพนักงานเริ่มลดน้อยถอยลงไป จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สวัสดิการ และค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีวิธีการและแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข (ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม, 2566, หน้า 4) ในปัจจุบัน นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน มีปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่ทำงานสูงขึ้น มีการลาออกและเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้กระทบกับหลายๆ หน่วยงานภายใน

บริษัท โดยมีการพูดคุยกับสอบถามปัญหาถึงสาเหตุที่พนักงานลาออก ซึ่งเกิดจาก การที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย จึงทำให้ตัดสินใจลาออกจากงาน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยซึ่งทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ในตำแหน่งหัวหน้างาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และแนวทางในการมุ่งใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหาเรื่องของคุณภาพในการทำงานของพนักงาน เป็นแนวทางในการมุ่งใจในการทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาพนักงานให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการมุ่งใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน
2. ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

พัชร พันธ์ุแดงไทย (2564, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และ แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้ เป็นการมีความปรารถนาหรือความต้องการให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ มีความตั้งใจ มุ่งเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ชินวัตร วิริยะเกริกไกรกุล (2565, หน้า 4) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยแรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีสภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เช่น สิ่งจูงใจต่างๆ ไป ความตั้งใจทางสังคม การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากร เคยทำเป็นนิสัย โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม

กานต์พิชชา บุญมี (2566, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็น แรงผลักดันจากความต้องการ หรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและ ความพึงพอใจในการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม นั่นคือปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566, หน้า 4) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้พนักงานหรือบุคลากรเห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีเพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เป็นพลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่ง ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นตาม กระบวนการจูงใจของแต่ละคน

ผู้วิจัยสรุปว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่ทำให้บุคลากรนั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้ตาม ประสิทธิภาพที่ต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ พุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

มัลลิกา สายสมุทร (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลินเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้่างานที่ตนทำ นั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทา และมีความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นในการทำงานโดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานไม่รู้สึกถึงความเครียด ความเบื่อหน่ายงานที่ทำมี ความภูมิใจในงานที่ทำรับรู้่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญมี ความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน

ฉัฐวิณั ฉายสุวรรณ (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับ ความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ทำทายเป็นได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ทำให้ รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากการที่ทา มีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้น

ภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดย บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำงานที่มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

นवल สมศรี (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงาน ในองค์การอย่างมีความสุข เช่น การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะหาก พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี การที่พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน เพราะการทำงานกับคนหมู่มาก จำเป็นที่เราต้องมึน้ำใจให้แกกัน ต้องคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน จึงต้องรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม การที่พนักงานรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ใน การดำเนินชีวิต เพราะการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจ เกิด ความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565, หน้า 4) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่เกิดขึ้นจาก การเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกทั้งทางร่างกายและ คำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัว บุคคลให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรัก และอยากที่จะ ทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรหรือหน่วยงาน การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้ม การสร้างบรรยากาศ ให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้างโดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มี บรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่ม คุณภาพ เพิ่มยอด ความพึงพอใจของลูกค้า สร้างนวัตกรรมการผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ๆ และความสูญเสีย ลด การขาดหรือการลางาน ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ และ โรคจากการทำงาน พนักงานที่มีความสุขในการทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความรักและมีความผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ ในทางกลับกันย่อมเกิดพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กร

พิชยदनย์ ขายมะ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ของบุคลากรใน การปฏิบัติงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในสถานที่ปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ในการ ปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการที่มีบุคลากร ที่มีความกระตือรือร้นและเต็มเปี่ยมไป ด้วยพลังแห่งความคิด เป็นความรู้สึกของบุคลากร ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัว งาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำ งาน ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน จำแนกความสุขในแต่ละด้าน

ผู้วิจัยสรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่ง เกิดจากการ ประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงไหน การที่เรา บอกว่าเรามีความสุข จึง

หมายถึง เราารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรา คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่ แทบจะไม่รู้สึกรัดกั้วลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย มีความภาคภูมิใจในการกระทำ ของตน มีความคิด เชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากร คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 895 คน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 277 คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าร้อยละ 5 ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนที่ 4 แนวทางในการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended questions)

การตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ช่วยตรวจทานความครบถ้วนและความถูกต้องของเนื้อหาในคำถาม การจัดเรียงคำถาม ลักษณะคำถาม ตลอดจนรูปแบบภาษาที่ใช้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยนี้ จากนั้นจึงนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence : IOC) โดยค่าตัวเลขความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถามควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าดังนี้ ค่า 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ค่า -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ผลการทดสอบความเที่ยงตรง พบว่า ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย

2. การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ได้นำแบบสอบถามไปปรับปรุงก่อนเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษาวิจัย โดยนำไปทดสอบ (Try in) กับพนักงานบริษัทอื่น ในนิคม

อุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน ก่อนนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach,1990:204) โดยหากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป ผลการทดสอบความเชื่อถือ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย ให้จัดทำหนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือ ส่งไปยังสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินเพื่อขออนุญาตจากสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินในการนำส่งแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังบริษัทต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลเดือน มีนาคม - เมษายน 2567

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การแจกแจงแบบที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

ผลการวิจัย

ผลของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อมูลทั่วไปพนักงานส่วนใหญ่ เป็นหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 61.01 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.83 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.93 มีสถานภาพสมรส จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 75.81 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 มีการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 49.46 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 53.43 และ

1.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.80, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของงาน (\bar{X} =3.88, S.D.=0.45) ด้านนโยบายและการบริหาร (\bar{X} =3.85, S.D.=0.57) ด้านผลตอบแทน (\bar{X} =3.79, S.D.=0.53) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (\bar{X} =3.78, S.D.=0.58) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} =3.76, S.D.=0.30) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\bar{X} =3.74, S.D.=0.70) ตามลำดับ

1.2 ความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.84, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (\bar{X} =4.00, S.D.=0.63) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (\bar{X} =3.87,

S.D.=0.45) ด้านความสำเร็จในงาน (\bar{X} =3.84, S.D.=0.56) และด้านความรักในงาน (\bar{X} =3.65, S.D.=0.71) ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้มีค่าสถิติ F เท่ากับ 34.23 และจากการพิจารณาค่า R^2 เท่ากับ 0.43 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 43

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงาน = 3.00+0.24 (ด้านนโยบายและการบริหาร)+0.31 (ด้านลักษณะของงาน)+0.08 (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน)+0.12 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)+0.15 (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงาน = 0.45 (ด้านนโยบายและการบริหาร)+0.47 (ด้านลักษณะของงาน)+0.19 (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน)+0.22 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)+0.15 (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

ผลของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 เพศ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อายุ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน และภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพสมรส พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ระดับการศึกษา พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน และภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ประเภทการจ้างงาน พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประเภทการจ้างงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน และภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลของวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางในการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

3.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูลและรับทราบนโยบายการทำงานของบริษัท ควรกำหนดนโยบายบริษัทให้ยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนในบริษัท และควรกำหนดนโยบายบริษัทให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3.2 ด้านลักษณะของงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับมอบหมายที่ทำให้รู้สึกท้าทายในความสามารถในการทำงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกได้ว่ารับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง และควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าสามารถเติบโตในบริษัทแห่งนี้

3.4 ด้านผลตอบแทน ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ควรส่งเสริมให้พนักงานพอใจในสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ และควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการปรับเงินเดือนจากบริษัทตรงกับที่คาดหวัง

3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือพนักงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหาเรื่องการทำงาน ควรสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถติดต่อและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก

3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็น แรงผลักดัน จากความต้องการ หรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและ ความพึงพอใจในการที่จะทำให้เกิด พฤติกรรม นั่นคือปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่ ทำให้บุคลากรนั้น ปฏิบัติงานด้วยด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้ตาม ประสิทธิภาพที่ต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2565, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา:บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและ เครื่องดื่ม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน สภาพแวดล้อม

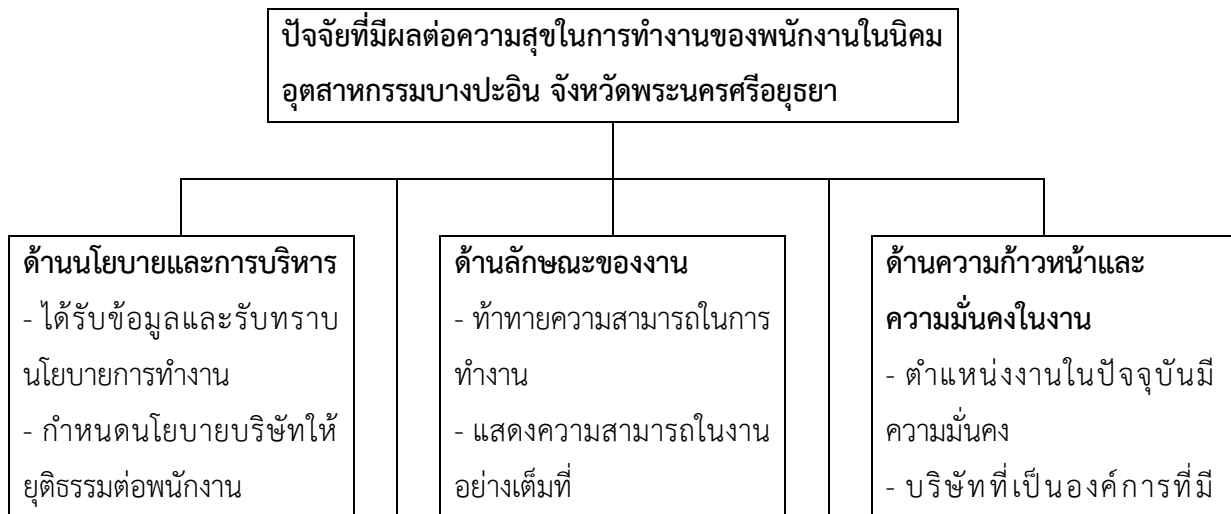
2) ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบาง ปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสุขในการทำงาน เป็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นในการทำงานโดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานไม่รู้สึกถึง ความเครียดความเบื่อหน่ายงานที่ทำมี ความภูมิใจ ในงานที่ทำรับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญมี ความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย เจียร วัฒนาวิทย์ (2561, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัท ในเครือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

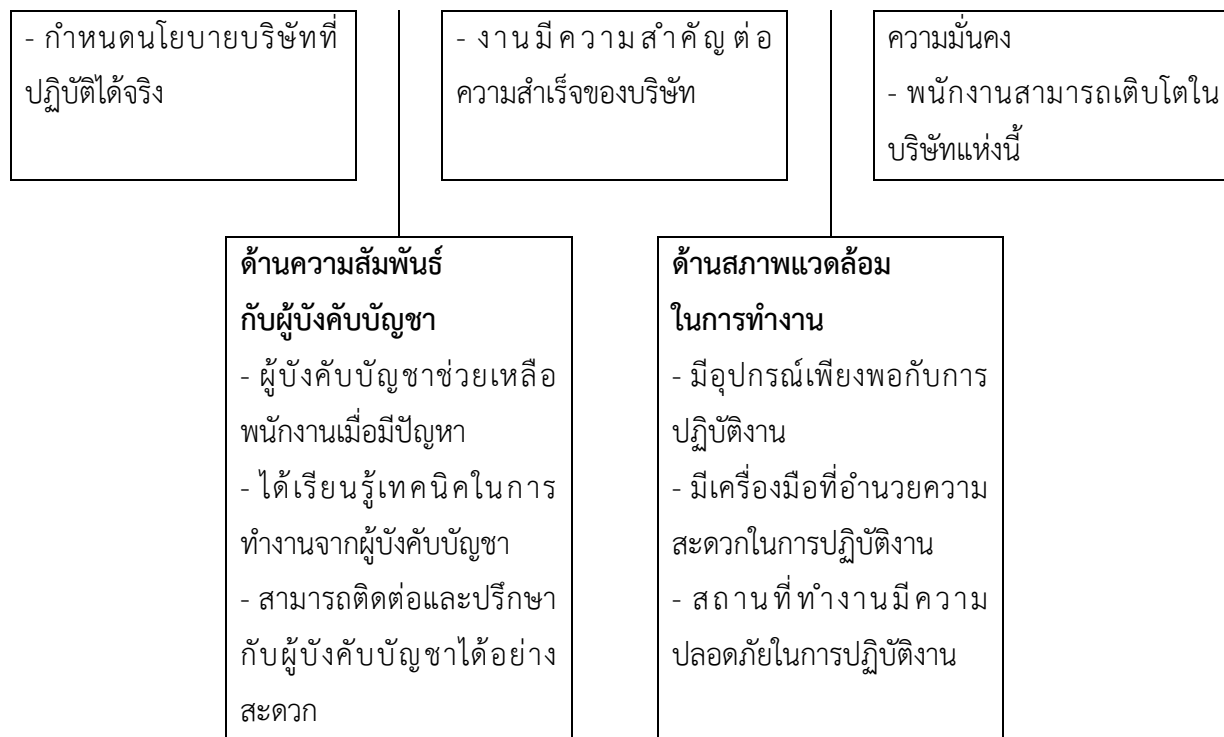
3) สำหรับแนวทางในการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูลและรับทราบ นโยบายการทำงานของบริษัท ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกได้ว่าได้รับมอบหมายที่ทำให้รู้สึกท้าทายในความสามารถ ในการทำงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับ เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ควรสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือพนักงานทุกครั้งเมื่อมี ปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายามทำให้บุคคลมีความตั้งใจฝ่าความยากลำบากโดยการนำองค์ความรู้ต่างๆ รวมไปถึงประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้ยังอาจมีการขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การทำงานที่ต้องเผชิญมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น เมื่องานที่ได้รับผลสำเร็จก็จะพยายามปรับปรุงและหาแนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ สอดรับกับความทันสมัยในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล พิพัฒน์นวงค์ (2565, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เจเนอเรชัน Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแรงจูงใจพนักงานไลน์การผลิตเจเนอเรชัน Z บริษัท ABC จำกัด คือ ควรส่งเสริมให้พนักงานรับทราบนโยบายการทำงานของบริษัท ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ควรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

สรุปองค์ความรู้

จากการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน แนวทางในการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูลและรับทราบนโยบายการทำงานของบริษัท ด้านลักษณะของงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับมอบหมายที่ทำให้รู้สึกท้าทายในความสามารถในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือพนักงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน





ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยควรให้ความสำคัญกับ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูลและรับทราบนโยบายการทำงานของบริษัท ควรกำหนดนโยบายบริษัทให้ยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนในบริษัท และควรกำหนดนโยบายบริษัทให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) ด้านลักษณะของงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับมอบหมายที่ทำให้รู้สึกท้าทายในความสามารถในการทำงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง และควรส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าสามารถเติบโตในบริษัทแห่งนี้ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือพนักงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหาเรื่องการทำงาน ควรสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถติดต่อและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสุขในการ

ทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น และ2) ควบศึกษาคำขวัญในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอื่นทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนรอบด้าน

References

- Boonmee, K. (2023). The influence of job motivation on financial and accounting operations performance of school officer under Chiang Mai education service area office 1. *Management Sciences Valaya Alongkorn Review*, 4(2): 76-91.
- Chaysuwan, C. (2021). *The factors affecting happiness of the officers of Khaokhansong subdistrict administrative organization, Sriracha district, Chonburi province*. Chonburi: Burapha University.
- Duengkhot, J. (2016). Self-management Techniques to be happy at work. *Punsuk Journal*, 2(1): 43-56.
- Gavin, J. H. and Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1): 379-392.
- Industrial Estate Authority of Thailand. (2024). *Information about companies in Bangpa-in Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Bang Pa-in Industrial Estate Phra Nakhon Si Ayutthaya Province*. Retrieved from <https://www.ieat.go.th/th/estates/67>.
- Jiarwattanawit, V. (2018). *Happiness in workplace of employees in Yong Hong (Thailand) co., ltd. and its affiliated companies*. Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Kaewsangjam, P. (2023). Happiness at Thailand Science Research and Innovation (TSRI). *Journal of Interdisciplinary Political Science*, 1(1): 27-38.
- Kunchot, S. (2023). *Motivations Affecting the Performance Effectiveness of Personnel in Hat Yai Municipality, Songkhla Province*. Songkhla: Songkla University.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12): 652-655.
- Phobata, j. (2022). *The working happiness of the personnel at Chonburi provincial administrative organization*. Chonburi: Burapha University.
- Pipatanuwong, k. (2022). *Motivation factors affecting intension to work with ABC company co., ltd of the z generation production line workers*. Chonburi: Burapha University.
- Puntangthai, P. (2021). *Motivation Affecting Work Efficiency of Support Personnel at Uttaradit Rajabhat University*. Uttaradit: Uttaradit Rajabhat University.

Saisamut, M. (2020). *Factors related to work happiness of personnel in bureau of personnel administration development and legal affairs under the office of the basic education commission*. Bangkok: Sripatum University.

Somsri, N. (2021). *Relationship of the happiness component at work to the engagement of employees in a group a company*. Bangkok: Srinakharinwirot University.

Thananupappun, A. (2022). Factors Affecting Work Happiness of Production Employees A Case Study: Food and Beverage Product Company. *Journal of Liberal Arts and Service Industry*, 5(1): 1-11.

Viriyakerkkrikul, C. (2022). *The effect of work motivation on work performance of personnel in the engineering department of a state enterprise in Bangkok*. Bangkok: Suan Dusit University.

Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.

