

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC

A STUDY OF FACTOR AFFECTING HAPPINESS LEVELS IN WORKING-PLACE OF ABC COMPANY'S EMPLOYEES

ลิตา จิตพิทักษ์¹ และธัญมัย เจียรกุล²

¹ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ซ.พัฒนาการ37 ถ.พัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

E-mail: Taa_wann@hotmail.com

² คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ซ.พัฒนาการ37 ถ.พัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

E-mail: tanyamai@tni.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างไรก็ดี ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉยๆ กับปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนสวัสดิการ

ส่วนการให้ความสำคัญกับระดับความสุขในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับหัวข้อ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและปรารถนาดีต่อกัน ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ อย่างไรก็ดี ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉยๆ กับหัวข้อท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อ ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่รู้สึกว่ามีความสุขกับการทำงานเท่าที่ควร

ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านจิตมีอิทธิพลต่อการแปรของระดับความสุขในการทำงานที่ร้อยละ 58.5 โดยปัจจัยเชิงใจส่งผลมากกว่าปัจจัยด้านจิต

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านจิต ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research is to investigate about the factors which effecting a happiness levels in the working-place of employee in ABC company. The sample in this research according to data from 115 employees and the questionnaire was using as data

collecting tool. The data was analyzed by method of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Multiple regressions.

The respondents expressed their opinion toward the job factors in “ Agree level “ in the aspects such as responsibility, achievement, relationship with colleague, environment and to be admired at a high level. However, the factors in the aspects of work condition, advancement, company policy-management system and salary-welfare was agreed in just “Moderate level”.

The opinion from respondents that show in “Happiness levels” if under working environment such as having a good colleague and kindness to each other, satisfied to working environment, got a good feeling into job. However, the respondents showed show in “Moderate levels” in the aspect of feeling happy into work, having activities to do without bored, feeling motivated. In addition, the result has showed that factor of motivating and supporting effected the variation of happiness levels in the working place at 58.5 percent. The factor of motivating is greater than factor of supporting.

Keywords: Motivation factor, Supporting factor, Happiness level

1. บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่กำลังตกต่ำ รวมทั้งปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านการเมือง ปัญหาอาชญากรรม ภัยธรรมชาติ เป็นต้น ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้ผู้คนในสังคมเกิดความเครียดในการดำรงชีวิต อีกทั้งในช่วงที่สภาพเศรษฐกิจชะลอตัวนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นอย่างมาก การแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มระดับสูงขึ้น ด้วยสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคมเช่นนี้ ทำให้ผู้คนที่อยู่ในวัยทำงานนั้นแบกรับทั้งความเครียด ความกดดันทั้งจากสังคมและจากสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่ในอีกด้านของผู้ประกอบธุรกิจ การธำรงรักษาธุรกิจให้อยู่รอดในช่วงที่เศรษฐกิจถดถอยก็เป็นสิ่งท้าทายเช่นกัน แต่ละองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เทียบทันสถานการณ์ในปัจจุบัน และนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และทรัพยากรที่จำเป็นที่สุดต่อองค์กรนั้น คือ ทรัพยากรมนุษย์ นั่นเอง

บริษัทในกรณีศึกษา ABC เป็นบริษัทดำเนินการผลิตและจำหน่ายฉนวนใยแก้วในท่อไอเสียรถยนต์, โยสแตนเลสในท่อไอเสียรถยนต์, ผ้ากันไฟจากใยแก้ว, และงานโลหะบีมขึ้นรูป มีพนักงานทั้งหมด 210 คน เมื่อดูจากข้อมูลบุคลากรของพนักงาน พบว่าอัตราการลาออกอยู่ในระดับสูงซึ่งในช่วงปี 2556 มีอัตราการลาออกของพนักงานอยู่ที่ 3 คน คิดเป็น 2.6% ในช่วงปี 2557 อยู่ที่ 4 คน คิดเป็น 3.4% ในช่วงปี 2558 อยู่ที่ 6 คน คิดเป็น 5.2% โดยอัตราการลาออกนั้นมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี การลาออกของพนักงานส่งผลให้ต้องมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายพนักงาน รับสมัครคัดสรรบุคลากรใหม่ ตลอดจนฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้สามารถทำงานได้ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นความสูญเสียทั้งในด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายและใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ ทำให้บริษัทพิจารณาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้น ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ลดความเครียด ความขัดแย้งในการทำงาน ร่วมสร้างผลผลิตและผลประโยชน์ร่วมกัน เน้นให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ พนักงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดี ต่อดังกล่าวและปฏิบัติงานอย่างจริงจังทุ่มเท ทำให้งานประสบความสำเร็จ ลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับธุรกิจคู่แข่ง ผลักดันให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืนในที่สุด จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้ทราบถึงระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ซึ่งนำพาให้พนักงานมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อดังกล่าวได้ในที่สุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC

3. การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งกับเนื้อหาที่ทำงานและสภาพแวดล้อมต่างๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก, เอฟ (Herzberg, F. 1959) ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เฮิร์ซเบิร์ก, เอฟ (Herzberg, F. 1959) ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮิร์ซเบิร์ก โดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้

สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) องค์ประกอบของทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้การทำงาน Herzberg พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในแง่ดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในแง่ดี เป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้และความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มีได้เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอคัดเลือกเลือกด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน ของปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ และด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านของ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ประกอบด้วย นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้และความมั่นคงตามทฤษฎีทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก มาใช้ประกอบ การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจในงาน และทราบถึงปัจจัยที่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติได้

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขและความสุขในการทำงาน
อเล็กซานเดอร์ เคอร์ฟ (บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550 : 63; อ้างอิงจาก Alexander Kjerulf. 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ในการทำงาน โดยทำให้บุคคลนั้น ตอบสนองในด้านอารมณ์และความรู้สึกได้ดังนี้

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
 2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
 3. ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ
 4. รับรู้งานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
 5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราก่อกระทำ
 6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
 7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
 8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน
- นอกจากนี้ อเล็กซานเดอร์ เคอร์ฟ (Alexander Kjerulf, 2007)

ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นยืนยาว ความสุขไม่ สามารถสร้างขึ้นได้ในทันทีทันใด

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กานต์สิริ เอี่ยมมงคล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพิษณุโลก โดยทำการเก็บข้อมูลพนักงานจำนวน 166 คน จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขและระดับของศักยภาพและระดับสมรรถนะในการทำงานให้ได้อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยปัจจัยด้านผลงานมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความมั่นใจและด้านความเชื่อมั่น ตามลำดับ และพบว่าความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

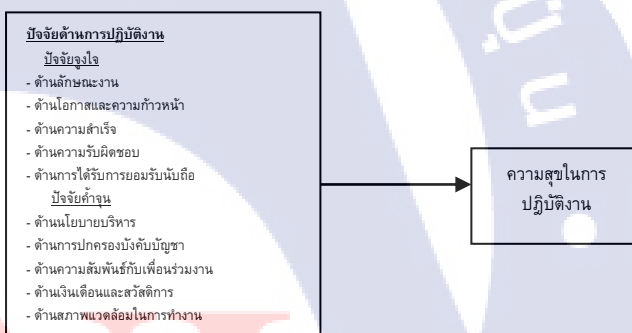
ณัฐชนันท์ ทิพย์รักษา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นและความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาความแตกต่างของตัวแปรทั้ง 3 ระหว่างพนักงานที่ทำงานขององค์กรไทย และองค์กรต่างประเทศที่อยู่ในประเทศไทย โดยทำการศึกษาพนักงานใน 3 องค์กร คือ องค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ จำนวนตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด 553 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความมุ่งมั่นของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจมาก มีความมุ่งมั่นมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย (2) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน โดยพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย (3) ความมุ่งมั่นกับความสุขในการทำงาน พบว่าความมุ่งมั่นไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม แต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีความมุ่งมั่น มีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) และด้านการงานดี (Happy

Work-Life) นอกจากนี้การวิเคราะห์ ในแต่ละองค์กร พบว่าในองค์กรไทย พนักงานที่มีความมุ่งมั่นมากมีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นน้อย แต่ไม่พบผลดังกล่าวในองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ

อรรถพร คงเขียว (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลพนักงานจำนวน 95 คน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่าง มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีการรับผิดชอบ มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า มีประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างไรก็ดี ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉยๆ กับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย และมีระดับการศึกษาสูงสุดที่ ม.3 ซึ่งบริษัทไม่ได้มีการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนในงานที่ทำอยู่ ตลอดจนค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองที่อยู่ในระดับสูง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังรูปที่ 1



5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจำนวน 115 ชุด (100%) นำค่า Mean ค่า Standard Deviation และค่า Multiple regression

6. ผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการวิจัยดังนี้

6.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลด้านปัจจัยสูงใจ

ปัจจัยสูงใจ	Mean	SD
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.42	0.49
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน	3.30	0.78
ด้านความสำเร็จในงาน	3.67	0.58
ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.65
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.52	0.59
รวม	3.52	0.49

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยสูงใจในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบในระดับเห็นด้วย(Mean= 3.71) รองลงมา เป็นด้านความสำเร็จในงาน (Mean= 3.67) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Mean= 3.52)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลด้านปัจจัยต่ำใจ

ปัจจัยต่ำใจ	Mean	S.D.
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.20	0.72
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	0.62
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.65
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.05	0.81
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.69
รวม	3.42	0.52

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยต่ำใจในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับเห็นด้วย (Mean= 3.69) รองลงมา เป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean= 3.63) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (Mean= 3.51) ตามลำดับ

6.2 ปัจจัยสูงใจและปัจจัยต่ำใจ ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 3 ปัจจัยสูงใจและปัจจัยต่ำใจ ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	b	SE est	beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.074	0.305		0.244	0.808
ปัจจัยสูงใจ					
ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.055	0.093	0.045	0.586	0.559
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน	0.109	0.064	0.142	1.719	0.089
ด้านความสำเร็จในงาน	0.064	0.105	0.062	0.610	0.543
ด้านความรับผิดชอบ	0.187	0.089	0.201	2.101	0.038*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.100	0.092	-0.100	-1.095	0.276
ปัจจัยต่ำใจ					
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.030	0.071	0.036	0.424	0.673
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.319	0.082	0.331	3.901	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.012	0.078	0.013	0.154	0.878
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.074	0.062	0.100	1.188	0.237
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.224	0.063	0.260	3.541	0.001*
R = 0.769 R ² = 0.635 Adjusted R ² = 0.600 F=18.091 Sig.= 0.000					

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยสูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลทางบวกต่อระดับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ส่วนปัจจัยสูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ส่วนปัจจัยต่ำใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยต่ำใจ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ซึ่ง ค่า Adjusted R² = 0.600 แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงของระดับความสุขในการทำงานเกิดจากอิทธิพลของปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 60.0 (เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ร้อยละ 40.0) ดังนั้นสมการพยากรณ์สามารถเขียนได้ดังนี้

ดังนั้นสมการพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานเขียนได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน = 0.074 + 0.187 (ด้านความรับผิดชอบ) + 0.319(ด้านการปกครองบังคับบัญชา) + 0.224(ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้วิจัยมีความ เห็นว่าผู้บริหารควรปรับปรุงระบบบริหารงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานที่อยู่ระดับผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผนงานและอธิบายเนื้อหางานให้ชัดเจน เพื่อสามารถแจกจ่ายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น กำหนดรอบการตรวจสอบและควบคุมระดับแสงเสียง ตรวจสอบระดับสารเคมีในที่ทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายด้านความปลอดภัย
3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรสร้างระบบการทำงานที่ ให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และนำความคิดเห็นต่างๆ ของพนักงานมาพิจารณาวางแผนดำเนินงาน และจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กานต์สิริ เอื้อมงคล. (2556). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตพิษณุโลก. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐชนันท์ ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น
และความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John
Wiley.

Alexander Kjerulf. (2007). **Praise for Happy Hour is 9 to 5**.
Retrieved December 15, 2012, from
<http://www.worldblu.com/pdf/blog/happyhouris9to5.pdf>.

