

สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขใน
การทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร

อัญมณี ศรีปลาด

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2564

**WORKING CONDITIONS AND JOB CHARACTERISTICS AFFECTING
HAPPINESS AT WORK FOR GENERATION Y EMPLOYEES IN BANGKOK**

ANYAMANEE SRIPLAD

**An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administrations Program
College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University
Academic Year 2021**



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

เสนอโดย อัญมณี ศรีปลาต

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.สุรวี สุนาลัย


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ดร.สุรวี สุนาลัย)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีดา เตียงสูงเนิน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 25 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	อัญมณี ศรีปลาต
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สุรวี ศุภนาถย์
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 387 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.05$)

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.7 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า (X_{a_2}) องค์กรและการจัดการ (X_{a_3}) สภาพการทำงานและสังคม (X_{a_4}) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{a_5}) สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{y} = 1.211 + .148(X_2) + .213(X_3) + .228(X_4) + .175(X_5)$

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน (X_{b_2}) ความสำคัญของงาน (X_{b_3}) ความอิสระในการตัดสินใจงาน (X_{b_4}) และผลสะท้อนกลับจากงาน (X_{b_5}) สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{y} = .853 + .149(X_{b_2}) + .122(X_{b_3}) + .167(X_{b_4}) + .285(X_{b_5})$

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน ความสุขในการทำงาน พนักงานเจนเอเรชั่นวาย

An Individual Study Title	WORKING CONDITIONS AND JOB CHARACTERISTICS AFFECTING HAPPINESS AT WORK FOR GENERATION Y EMPLOYEES IN BANGKOK
Author	Anyamanee Sriplad
An Individual Study Advisor	Dr. Suravee Sunalai
Department	Business Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objective of this research is to study factors influencing happiness at work for generation Y employees in Bangkok. An online questionnaire was distributed to collect data from 387 randomly selected generation Y employees aged 26-41 years in Bangkok. Statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and multiple linear regression.

The results of this study showed that overall, working conditions, job characteristics, and happiness at work of generation Y employees are at a high level. Generation Y employees who differ through personal factors in gender, education level, and income in relation to happiness at work have no statistical differences between groups; while generation Y employees who differ in occupation and employment type in relation to happiness at work have statistical differences between groups ($p \leq 0.05$).

The results of multiple linear regression analysis found that four modes of working conditions are able to explain the variation of happiness at work by 59.7. Independent variables that have a prediction power on happiness at work include opportunity for advancement (X_{a2}), organization and management (X_{a3}), social aspects of the job (X_{a4}), and compensation (X_{a5}). The regression equation is $\hat{y} = 1.211 + .148(X_2) + .213(X_3) + .228(X_4) + .175(X_5)$.

The results of multiple linear regression analysis found that four modes of job characteristics are able to explain the variation of happiness at work by 52.1. Independent variables that have a prediction power on happiness at work include task identity (X_2), task significance (X_3), autonomy (X_4) and feedback (X_5). The regression equation is $\hat{y} = .853 + .149(Xb_2) + .122(Xb_3) + .167(Xb_4) + .285(Xb_5)$.

Keywords: Working Conditions, Job Characteristics, Happiness at Work, Generation-Y Employees

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจาก ความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร. สุรวี สุนาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง ในการให้คำปรึกษาคำแนะนำรวมถึงความรู้แนวคิดข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จวบจนการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งประธานและ กรรมการการวิจัยที่ได้ให้คำแนะนำผู้จัดทำต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทำแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอนและให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์และบรรลุตามปณิธานที่ตั้งไว้

อัญมณี ศรีปลาต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน.....	12
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	14
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น.....	22
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน.....	49
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน.....	56
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	61
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
5.2 อภิปรายผล.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	96
ก. แบบสอบถาม.....	97
ประวัติผู้เขียน	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	39
4.2 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
4.3 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ.....	40
4.4 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทการจ้างงาน.....	40
4.5 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	41
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	42
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	43
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	44
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรและการจัดการ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	45
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการทำงานและสังคม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	46
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	48
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	49
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหลากหลายของทักษะ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	50
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	51
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำคัญของงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	54
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสะท้อนกลับจากงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	55
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	56
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	57
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	58
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	62
4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	63
4.23 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	64
4.24 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา.....	65
4.25 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ.....	67
4.26 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่.....	69
4.27 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่.....	71
4.29 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่.....	72
4.30 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการจ้างงาน.....	73
4.31 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	74
4.32 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่.....	77
4.33 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร.....	78
4.34 ผลวิเคราะห์คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร.....	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model).....	14
2.2 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน.....	17
2.3 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงาน “มีความสุข” และ “ไม่มีความสุข” แบ่งตามระดับตำแหน่งงาน.....	19
2.4 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานในแต่ละสายงานมีความสุขกับการทำงาน.....	21
2.5 การแบ่งเงินเรชั่นของ McKinsey.....	23
2.6 ประชากรแต่ละกลุ่ม.....	23
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงความเจริญก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงทั้งประเทศ การปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญจะต้องมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลของการพัฒนาและความเจริญทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง จึงมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนา การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ทำให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม ซึ่งแนวทางพัฒนาประเทศนั้นใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทันและมีสุขภาพที่ดี มีความกินดี อยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2560)

กรมสุขภาพจิต ได้ระบุว่า วัยทำงานเป็นกลุ่มที่มีความเครียดได้สูง เนื่องจากในรอบ 3 ปี พบว่า วัยทำงานอายุ 22 – 59 ปี ได้มีการโทรปรึกษาสายด่วนสุขภาพจิต 1323 สูงเป็นอันดับ 1 มีจำนวนกว่า 100,000 สาย โดยเรื่องที่มีการปรึกษามากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เรื่องการกินยารักษาอาการป่วยทางจิตใจ ความเครียดวิตกกังวล และสารเสพติด ซึ่งกรมสุขภาพจิตมีความเป็นห่วงสุขภาพจิตของวัยทำงาน ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวัยอื่น ๆ ขณะนี้มีจำนวน 38 ล้านคนทั่วประเทศ หรือประมาณร้อยละ 70 ซึ่งอยู่ในภาคอุตสาหกรรม อีกร้อยละ 30 อยู่ในภาคเกษตรกรรม วัยทำงานนี้ เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะเกิดความเครียด ทั้งจากการทำงาน ครอบครัว เศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้เกิดการเจ็บป่วย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง ปัญหาติดยา การใช้สารเสพติด และการใช้ความรุนแรงในครอบครัว เป็นต้น ซึ่งกรมสุขภาพจิตได้ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตของคนวัยทำงาน เพื่อลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคล ลดค่าใช้จ่าย

จากปัญหาสุขภาพจิต ตลอดจนสามารถดึงศักยภาพของคนวัยทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข , 2561)

อีกทั้งคนวัยทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ Millennials ข้อมูลจากแหล่งที่น่าเชื่อถืออย่าง McKinsey (2018) อธิบายว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย หรือมิลเลนเนียล คือผู้ที่เกิดในช่วง ค.ศ.1980 – 1994 ซึ่งกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย เติบโตในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความคาดหวังสูง เชื่อมมั่นในตัวเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ไม่เคยหยุดคิดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยเป็นเรื่องผิด และมองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลง ชอบเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่งหรือบังคับ เป็นกลุ่มคนรุ่นแรกที่ยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มใจ แสวงหาความสำเร็จด้านการเงิน ชอบทำงานเป็นทีม และพึ่งพาตนเองได้สูง เป็นเจนเนอเรชั่นที่ต้องการประสบการณ์

อย่างไรก็ตามเมื่อก่อนเจนเนอเรชั่นวาย เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และโรคระบาด Covid -19 ทำให้เกิดความเครียดและส่งผลเสียต่อสุขภาพตามมา ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมถึงทำให้ความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันลดลงไปด้วย กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย เหล่านี้อยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่น่าห่วง เพราะต้องเจอกับความกดดันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคง ความปลอดภัยในงานอาจจะลดลง เนื่องจากสถานการณ์ Covid -19 ทำให้หลายองค์กรได้ปิดตัวลง มีการปรับลดเงินเดือน หรือการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่ตรงกัน เนื่องจากมีการ Work Form Home เป็นต้น

ในส่วนของคุณลักษณะของงานที่อาจต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นหรือเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ตรงกับสายงานได้มีโอกาสได้ใช้หลากหลายทักษะในการทำงาน และมีอิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถกำหนดระยะเวลาการทำงานเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบ อาจทำให้ปรับตัวไม่ทันการณ์ เกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน อาการที่บ่งบอกว่าไม่มีความสุขในการทำงาน คือ เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากมาทำงาน (Burn Out) เกิดความเหนื่อยล้า (Fatigue) แสดงออกได้ทั้งร่างกายและจิตใจ และเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การลาออกได้

และเมื่อคนเจนเนอเรชั่นวายเกิดอาการดังกล่าว เริ่มเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน อยากลาออก จึงต้องรีบหาวิธีการแก้ไขปัญหาโดยเร็ว หากปล่อยไว้นาน ย่อมทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตเสื่อม และอาจส่งผลเสียร้ายแรงต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรได้ เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้คนพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2561)

ดังนั้น ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรหรือหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและผู้บริหาร โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่นการเพิ่มคุณภาพ การเพิ่มผลผลิต เพิ่มยอดขาย และลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือการลางาน ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน พนักงานที่ที่มีความสุขในการทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความรักและมีความผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในทางกลับกันย่อมเกิดพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กร (মনชนก ชูพรรคเจริญ, 2562)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตการทำงานของตนเอง ให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับใช้ในองค์กรได้ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายและนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร มีคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

1. พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด
2. พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครหรือไม่
4. คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร
3. คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่
ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
จากการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวความคิด Forehand and Gilmer (1964)

โดยแบ่งออกเป็น

1. ความมั่นคงในงาน
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. องค์กรและการจัดการ
4. สภาพการทำงานและสังคม
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ศึกษาคุณลักษณะของงานตามแนวความคิด Hackman and Oldham (1975)

โดยแบ่งออกเป็น

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)
4. ความอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)

ศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวความคิด Mamion (2003) โดยแบ่งออกเป็น

1. ความสัมพันธ์
2. ความรักและผูกพันในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตเชิงเวลา

ทำการวิจัยรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน 2564 ถึงเดือนธันวาคม 2564

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ซันวายในกรุงเทพมหานครสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานกลุ่มเจนเออร์ซันวาย
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางปรับคุณลักษณะของงานให้เหมาะสมกับพนักงานกลุ่มเจนเออร์ซันวาย

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้พนักงานกลุ่ม
เจเนอเรชั่นวายเกิดความสุขในการทำงาน

4. สำหรับนักวิจัย นักศึกษา หรือผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไป
เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษานี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ ทำให้งานออกมามี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน สนุกกับประสบการณ์ที่ได้รับ
สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราขณะปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น
สิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงานหรือความรู้สึก ตามแนวคิด
Forehand and Gilmer (1964) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ที่พนักงานทำงานใน
องค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความยุติธรรมในงาน

2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่พนักงานมี
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง โดยส่งไปฝึกอบรม
ในด้านต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบาย
ขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างมีความ
เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาการจ่ายเงิน

5. ลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน (Intrinsic Aspects of the Job) คือ การที่
พนักงานเห็นคุณค่าในงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ งานมีความท้าทาย ได้รับการยอมรับ
และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตน

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับคำสั่งและเกี่ยวกับงานจากหัวหน้างาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มี
หน้าที่ในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การที่พนักงานรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ
ภายในองค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สถานที่ที่ใช้ในการทำงานต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและปลอดภัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง ความถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10. สวัสดิการ (Benefit) คือ สิ่งทีนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง ที่พนักงานควรได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส

คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ตามแนวความคิด Hackman and Oldham (1975) ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรทำได้ ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความหมายน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิผลการทำงาน

เจนเนอเรชัน หมายถึง การแบ่งกลุ่มช่วงอายุ หรือช่วงเวลาเกิดที่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะการแสดงออกหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ใกล้เคียงกัน แตกต่างกันที่การเลี้ยงดู เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และประสบการณ์เท่านั้น

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ Millennials คือผู้ที่เกิดในช่วง ค.ศ.1980 – 1994 (McKinsey , 2018) มีอายุ 26 – 41 ปี ณ ปีที่ทำการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน (ชญานา วรวิธรรม, 2552, น.30) สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งเป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน (รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, น.12) โดยวิมลลิตทธี หรยางกูร (2446, น.45) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานสายการบังคับบัญชา ความอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงาน นวัตกรรมและความชัดเจนในการทำงาน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราขณะปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกล

2.1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1986, อ้างถึงใน ศิวพร โปทยานนท์, 2554, น.29 และ ณัชชพงศ์ พิสิษณุพงศ์, 2561, น.67) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1 มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องกับในการมีส่วนร่วม และมีความสุขในงาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุน โดยกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1. ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เป็นห่วงและมีความผูกพันในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดเห็น หรือปฏิบัติงานล่วงเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2. ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เช่น ช่วยปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาที่สามารรถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

3. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหัวหน้างานให้การสนับสนุนในคำสั่งการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนความอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความกดดันในการทำงาน

1. ด้านการสนับสนุนความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะการทำงานทางวิชาชีพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ขาดการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจ และอาจทำให้รู้สึกว่าตนเองล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2. ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน (Task Orientation) หมายถึง การรับรู้ในการตระหนัก และให้ความสำคัญถึงความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

3. ด้านความกดดันในการทำงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ในการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ แม้กระทั่งการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของงานมีความโปร่งใส ชัดเจน มิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1. ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนในการปฏิบัติงานประจำ โดยหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้ชัดเจน และมีการสื่อสารเปิดเผยเกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน แจ้งให้ทราบอย่างชัดเจน และทั่วถึง ความชัดเจนช่วยทำให้เป็นแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้

2. ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์และหลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของบุคลากร อาจก่อให้เกิดความเครียด และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากรได้ ดังนั้น ในการควบคุมงานควรมีความเหมาะสมในการใช้กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในการควบคุมการปฏิบัติงาน

3. ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงมาขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานและยังเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ดึงเครียดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นหรือเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

นอกจากนี้ Forehand and Gilmer (1964, อ้างถึงใน ณิชพงษ์ พิษณุพงศ์, 2561, น.69) ยังได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ที่พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความยุติธรรมในงาน

2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง โดยส่งไปฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาการจ่ายเงิน

5. ลักษณะของงานจากความรู้สึภายใน (Intrinsic Aspects of the Job) คือ การที่พนักงานเห็นคุณค่าในงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ งานมีความท้าทาย ได้รับการยอมรับ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตน

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับคำชี้แนะเกี่ยวกับงานจากหัวหน้างาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีหน้าที่ในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การที่พนักงานรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สถานที่ที่ใช้ในการทำงานต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและปลอดภัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง ความถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10.สวัสดิการ (Benefit) คือ สิ่งทีนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง ที่พนักงานควรได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เงิน โบนัส เป็นต้น

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

2.2.1 ความหมายคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน คือ การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ตามความเหมาะสมและความสามารถ โดยร่วมมือกันขององค์กรและมีการตอบสนองที่ดี (พรรณิภา สืบสุข, 2548) โดย Hackman and Oldham (1975, อ้างถึงใน สุพชฌิมย์ ลิมตระกูลไทย, 2561, น.2924) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของงานว่าหมายถึง การออกแบบและส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงาน คือ ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพมีระดับยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระในพนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่าง ๆ เอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

จากความหมายของคุณลักษณะของงานที่ผู้วิจัยกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้คุณลักษณะของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน

Hackman and Oldham (1975) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งระบุได้ว่างานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและเกิดความพึงพอใจกับงาน

4. ความอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระ กำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานเป็นที่ให้ผลสะท้อนกลับชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

Hackman and Oldham (1975) ยังได้นำเสนอแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรทำได้ ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิผลการทำงาน

2. สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน 3 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่า งานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

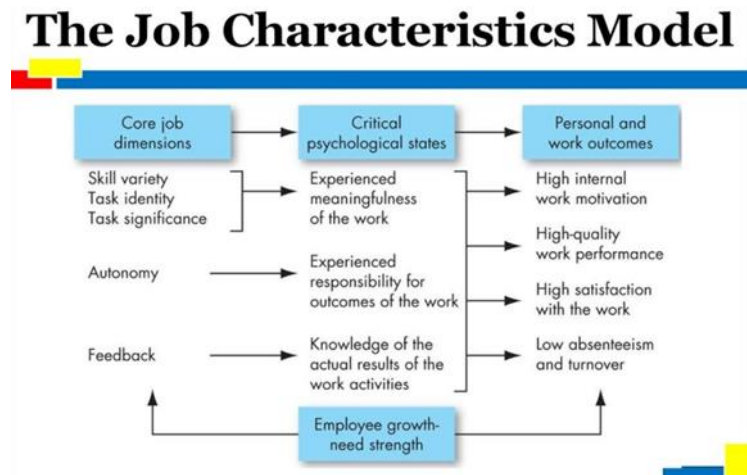
2. ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่า ตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง มากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ มีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการ

3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการข้างต้นแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

1. มีแรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

4. มีอัตราขาดงานและการลาออกจากงานลดลง



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจจัยบุคคลอีก 3 ประการ ที่มีความสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึทางบวกต่องาน
2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเองมักมีแรงจูงใจภายในสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย
3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้มีความรู้สึทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพอใจ ชอบและศรัทธา ในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่อ

อารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล,2546) ความสุขในการทำงานเป็นการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก (พรธรรมา สืบสุข,2548, น.95) ความสุขในการทำงานจึงเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้องโดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน (พลอยไพลิน สุขอภัย,2558 น.19) โดย Manion (2003, อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น.38 ; ชินกร น้อยคำยาง; ปภาดา น้อยคำยาง,2555, น.11 และมนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562, น.22) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าหมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

จากความหมายของความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือการทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.3.2 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน เกิดสังคมในที่ทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความสุข มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. การรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันในงาน มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงานและมีความเต็มใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จผล มีอิสระในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความก้าวหน้า

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถในงานกับเพื่อนร่วมงาน

Warr (2007) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมณ์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดในขณะทำงาน โดยมีความรู้สึกชอบใจ พอใจ เพลิดเพลิน มีความพอใจการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้รวดเร็ว มีความสำคัญกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขถือเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี

อีกทั้งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2563) ความสุขของคนในองค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยแนวคิด Happy Workplace 8 ประการ ที่เน้นสร้างความสุขแบบยั่งยืน ดังนี้

1. Happy Body สุขภาพดี เมื่อคนในองค์กรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับทุกปัญหาที่เข้ามา

2. Happy Heart น้ำใจงาม คนในองค์กรต่างมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3. Happy Society สังคมดี สังคมดีเกิดขึ้นจากความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเมื่อผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดี ย่อมเป็นพื้นฐานทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax ผ่อนคลาย คนในองค์กรควรรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ เพราะเชื่อว่า การที่คนทำงานไม่รู้จักแสวงความผ่อนคลายให้กับตนเองจะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain หาความรู้ คนในองค์กรหมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เกิดเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันที่ช่วยให้องค์กรพัฒนายิ่งขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul ทางสงบ คนในองค์กรมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมคำสอนของทุกศาสนาช่วยให้ทุกคนดำเนินชีวิตไปในเส้นทางที่ดีทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

7. Happy Money ปลอดภัย คนในองค์กรรู้จักเก็บรู้จักใช้เงิน ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family ครอบครัวดี คนในองค์กรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และศรัทธาในความดีงาม

นอกจากนี้ การที่เราจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงานนั้น ต้องมาจากหลาย ๆ องค์ประกอบ และต่างคนก็ต่างมีเหตุผลที่ไม่เหมือนกัน บางคนมีความสุขเพราะได้ทำงานที่ตัวเองรัก ในขณะที่บางคนแค่มีเพื่อนร่วมงานดีก็ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม แต่ปัจจัยต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่ามีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยอ้างอิงจากการสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานประจำปี 2558 ที่ jobDB ได้จัดทำขึ้น ดังนี้

- | | |
|---|-------|
| 1. บทบาทและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ | 26.2% |
| 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย | 25.4% |
| 3. เงินเดือน | 20.8% |
| 4. ช่วงเวลาการทำงานที่สร้าง Work – Life Balance | 19.4% |
| 5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่น ๆ | 18.6% |



ภาพที่ 2.2 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน

1. บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ

จากผลสำรวจพบว่าคนทำงานจะมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ที่ถนัดหรืองานนั้นเป็นงานที่รักจะทำให้พวกเขามีความสุขที่ได้ทำงาน หรือมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น ๆ ออกมาให้สำเร็จ และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

แน่นอนว่าการทำงาน ต้องมีการทำงานเป็นทีม ดังนั้นความสามัคคีคือกุญแจสำคัญในการประสบความสำเร็จ หากความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อนร่วมทีมต่างทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะมีอุปสรรคระหว่างทำงานบ้างแต่ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมจะทำให้ทุกคนในทีมยินดีที่จะร่วมมือกัน เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคไปด้วยกัน ซึ่งในความสามัคคีนั่นส่วนหนึ่งก็จะมาจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. เงินเดือนที่ได้รับ

การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอเป็นตัวกระตุ้นความสุขในการทำงานของพนักงานหลาย ๆ คน เพราะพวกเขามองว่าเมื่อเขาเต็มที่ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มพลังแล้วก็สมควรได้รับผลตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกัน และช่วยให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

4. ช่วงเวลาการทำงานที่สร้าง Work – Life Balance

พนักงานหลายคนมีความสุขที่ได้ทำงานเป็นเวลา คือ เข้า - ออกงานตรงตามทีระบุน เพราะช่วยทำให้พวกเขาจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวัน ได้ดี ทำให้พวกเขามีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกที่ชอบ และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอส่งผลให้สมองปลอดโปร่งพร้อมสู้งานในวันใหม่ได้อย่างเต็มที่

5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่น ๆ

พนักงานหลายคนเห็นตรงกันว่าบริษัทที่มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการได้รับเงินสนับสนุนที่อยู่อาศัย การเดินทาง หรืออื่น ๆ เป็นตัวช่วยให้พวกเขารู้สึกปลอดภัยและมีความสุข เพราะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องกังวลกับปัญหาอื่น ๆ เพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระของพวกเขา ทำให้พวกเขายินดีที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย

สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขมากขึ้น แต่นอกจากนี้ยังมีอีกหลายปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมกับบริษัท การมีแรงบันดาลใจที่เด่นชัดในการทำงาน ความท้าทายในแต่ละวันทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยความสุขแบ่งตามระดับตำแหน่งงาน



ภาพที่ 2.3 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงาน “มีความสุข” และ “ไม่มีความสุข” แบ่งตามระดับตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงานของแต่ละคนนั้นมีไม่เท่ากัน ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งงานสูง ๆ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการจะมีความสุขในการทำงาน หากเขามีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แต่ผู้จัดการบางส่วนก็ให้ความสำคัญกับเงินเดือน และ Work – Life Balance ด้วย ในขณะที่คนทำงานระดับเจ้าหน้าที่ และระดับพนักงาน จะให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก (jobsDB , 2558)

1. ระดับผู้บริหาร มีระดับความสุข เรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน / เจ้านาย อยู่ที่ 16% ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคน และจะมีความสุขมากขึ้น หากความสัมพันธ์ในการทำงานดี คือ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องเกิดขึ้น เพราะถ้ามีปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้น จะทำให้เขาเกิดความกังวลและยากที่จะบริหารจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับผู้จัดการ มีระดับความสุข เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน / เจ้านาย , เงินเดือน และ Work – Life Balance มีระดับเท่ากัน อยู่ที่ 16% เพราะการทำงานของคนในระดับตำแหน่งงานนี้ เป็นคนกลางระหว่างผู้บริหารระดับสูง และลูกน้องที่อยู่ในความดูแล เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข รวมถึงเรื่อง

เงินเดือน ก็ต้องได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบ และเมื่อทุ่มเททำงานหนักแล้ว นอกเวลางานก็ต้องมีเวลาให้กับตัวเอง และครอบครัวบ้าง การทำงานของคนในระดับตำแหน่งงานนี้จึงจะมีความสุขกับการทำงาน

3. ระดับเจ้าหน้าที่ มีระดับความสุข เรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน / เจ้านาย อยู่ที่ 15% การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเจ้านายที่ดี ก็ถือว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานดี ทำงานได้อย่างมีความสุข สำหรับคนทำงานในระดับเจ้าหน้าที่ หรือคนที่เพิ่งเริ่มทำงานแล้ว และในขณะเดียวกันเรื่องเงินเดือนก็เป็นปัจจัยอันดับต้น ๆ ที่จะทำให้คนทำงานในระดับตำแหน่งงานนี้ไม่มีความสุขในการทำงาน

4. ระดับหัวหน้างาน มีระดับความสุข เรื่องเงินเดือน อยู่ที่ 12% การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม และสนองตอบความต้องการหลายอย่างได้ จะทำให้เขามีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้คนในระดับตำแหน่งนี้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

5. ระดับพนักงาน มีระดับความสุข เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน / เจ้านาย และ Work-Life Balance เท่ากัน อยู่ที่ 11% ความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับนี้ จะอยู่ที่การได้ทำงานที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการที่สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้อย่างลงตัว เช่น ไม่ต้องอยู่จนดึกเพื่อทำงาน และสามารถใช้เวลากับครอบครัวได้เหมือนเดิม ก็สามารถทำให้คนทำงานในระดับตำแหน่งนี้มีความสุขในการทำงานได้

ในทางกลับกัน จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ปัจจัยที่จะทำให้คนทำงานมีความสุขน้อยลงนั้น จะอยู่ที่ระบบการทำงานขององค์กร ที่ดูเหมือนว่าจะเป็นอุปสรรคในการทำงานต่อคนทำงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงระดับผู้บริหาร ในขณะที่คนทำงานในระดับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็พนักงานที่เพิ่งเริ่มทำงานได้ไม่นานไปจนถึงพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 1 - 4 ปี สิ่งที่ทำให้คนทำงานเหล่านี้ ไม่มีความสุขกับงานจะเป็นเรื่องเงินเดือน

ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานในแต่ละสายงานมีความสุขกับการทำงาน



ภาพที่ 2.4 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานในแต่ละสายงานมีความสุขกับการทำงาน

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มคนทำงานที่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ คือ งานธุรการและงานทรัพยากรบุคคล, งานบัญชี, งานขาย/งานบริการลูกค้า/งานพัฒนาธุรกิจ และงานไอทีตามลำดับ โดยสัดส่วนความสุขทั้งหมดมาจากการได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่ว่าจะงานที่รับผิดชอบอยู่จะเป็นงานไม่ถนัด หรือไม่ชอบ หรือเป็นงานที่เหนื่อย แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี เข้าใจและไว้วางใจได้ ก็ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีไปด้วย การทำงานของกลุ่มคนในสายงานต่าง ๆ ดังกล่าวก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข

2. Work Life-Balance กลุ่มคนทำงานที่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ คือ งานการตลาด/งาน PR ซึ่งมีอยู่ถึง 13% ความสุขของคนทำงานในสายงานนี้ อยู่ที่การได้ใช้ชีวิตแบบสมดุล คือให้เวลากับการทำงาน และไม่ลืมที่จะให้เวลากับตัวเอง และครอบครัวด้วย

ในขณะที่ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานในสายงานต่าง ๆ มีความสุขน้อยลง คือ ระบบการทำงานขององค์กร และเงินเดือน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่คนในสายงานต่าง ๆ เห็นตรงกันว่าทำให้พวกเขาไม่มีความสุข ซึ่งคะแนนที่ออกมาอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ไม่ต่างกันมาก

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชัน

2.4.1 ความหมายของเจเนอเรชัน

เจเนอเรชัน หมายถึง การแบ่งกลุ่มย่อยโดยใช้ช่วงเวลาเกิดหรือช่วงอายุบุคคลเป็นเกณฑ์ คนที่อยู่ในเจเนอเรชันเดียวกัน จะเกิดในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน จึงประสบกับเหตุการณ์ทางสังคม และประวัติศาสตร์ที่สำคัญต่าง ๆ ในช่วงวัยเดียวกัน ซึ่งเป็นเหตุทำให้คนเจเนอเรชันเดียวกันมี ลักษณะพื้นฐานบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน อาทิ เช่น ความคิด อารมณ์ความรู้สึก ลักษณะนิสัย พฤติกรรม เป็นต้น (Mannheim , 1952, อ้างถึงใน จิรภิญญู จิรไพศาลกุล, 2562) กลุ่มที่ไม่เพียงแต่เกิดในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน ยังต้องได้รับประสบการณ์ความเชื่อผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม และแลกเปลี่ยนกันทางสังคมในระหว่างช่วงชีวิตที่คล้ายคลึงกัน (Strauss & Howe , 1991, อ้างถึงใน ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับของ Lyons (2003) การจำแนกคนในสังคมออกเป็น กลุ่มย่อย โดยที่ในแต่ละกลุ่มนั้นจะมีลักษณะเฉพาะที่แสดงออกมาและจำดำรงชีวิตอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน

นอกจากนี้ Dorsey (2009) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละเจเนอเรชัน ซึ่งสาเหตุมาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ รูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ และเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้คนต่างเจเนอเรชันแสดงลักษณะพื้นฐานที่ไม่เหมือนกันออกมาถึงแม้ว่าในบางกรณีจะพบว่าคนต่างเจเนอเรชันอาจจะมีประสบการณ์ในเรื่องหนึ่งเหมือนกัน แต่ก็ต่างกันที่ช่วงวัยในขณะที่เกิดเหตุการณ์นั้น ๆ

จากความหมายของเจเนอเรชัน ที่ผู้วิจัยกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เจเนอเรชัน คือ การแบ่งกลุ่มช่วงอายุ หรือช่วงเวลาเกิดที่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะการแสดงออกหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ใกล้เคียงกัน แตกต่างกันที่การเลี้ยงดู เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และประสบการณ์เท่านั้น

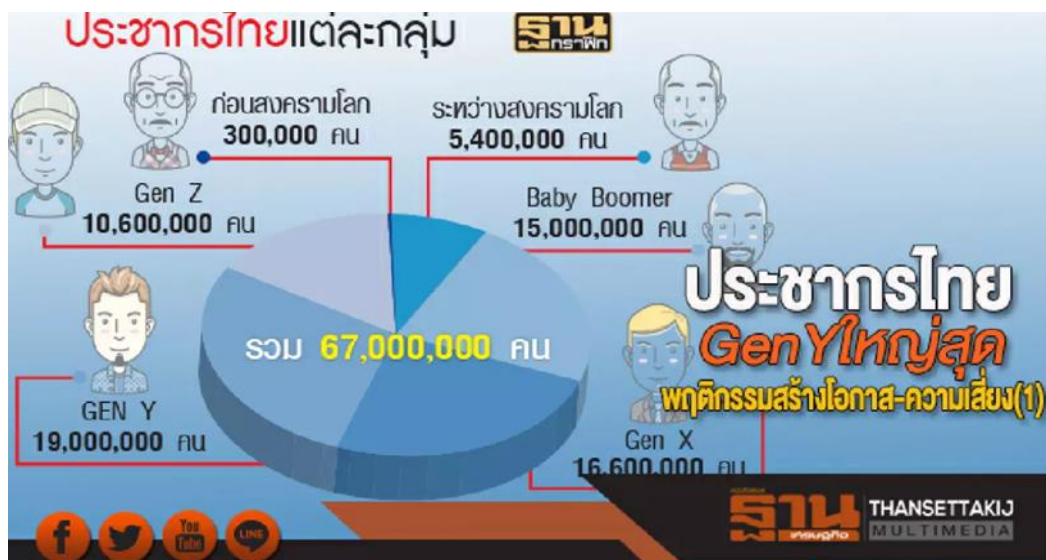
ซึ่งในปัจจุบันบุคคลในองค์กรประกอบด้วย 4 เจเนอเรชัน ที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันในเรื่องของค่านิยม ทักษะคติ และลักษณะการทำงาน คือ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1940 – 1950 เป็นเจนที่ถูกปลูกฝังเรื่องของมารยาท กลุ่มเจเนอเรชัน X (Generation X) เกิดช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1960 – 1979 เป็นเจนที่ให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน กลุ่มเจเนอเรชัน Y (Generation Y) หรือมิลเลนเนียล (Millennial) เกิดช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1980 – 1994 เป็นเจนที่ต้องการประสบการณ์ เติบโตมากับความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และกลุ่มเจเนอเรชัน Z (Generation Z)) เกิดช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1995 – 2010 เป็นเจนที่เติบโตมากับเทคโนโลยี เป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก (McKinsey, 2018)

	B Baby boomer 1940-59	X Gen X 1960-79	Y Gen Y (millennial) 1980-94	Z Gen Z 1995-2010
Context	<ul style="list-style-type: none"> • Postwar • Dictatorship and repression in Brazil 	<ul style="list-style-type: none"> • Political transition • Capitalism and meritocracy dominate 	<ul style="list-style-type: none"> • Globalization • Economic stability • Emergence of internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobility and multiple realities • Social networks • Digital natives
Behavior	<ul style="list-style-type: none"> • Idealism • Revolutionary • Collectivist 	<ul style="list-style-type: none"> • Materialistic • Competitive • Individualistic 	<ul style="list-style-type: none"> • Globalist • Questioning • Oriented to self 	<ul style="list-style-type: none"> • Undefined ID • "Communaholic" • "Dialoguer" • Realistic
Consumption	<ul style="list-style-type: none"> • Ideology • Vinyl and movies 	<ul style="list-style-type: none"> • Status • Brands and cars • Luxury articles 	<ul style="list-style-type: none"> • Experience • Festivals and travel • Flagships 	<ul style="list-style-type: none"> • Uniqueness • Unlimited • Ethical

McKinsey&Company

ภาพที่ 2.5 การแบ่งเจนเรชั่นของ McKinsey

งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มคนเจนเนอร์ชันวาย เนื่องจากกลุ่มนี้คือคนกลุ่มใหญ่ของประเทศที่กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นกำลังสำคัญขององค์กร



ภาพที่ 2.6 ประชากรไทยแต่ละกลุ่ม

2.4.2 ความหมายของเจเนอเรชันวาย

เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ยังมีชื่อเรียกอื่น ๆ อีก คือ Millennials , Generation We กลุ่มเจเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดจากพ่อแม่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สและกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ยุคต้น ๆ ซึ่งคนกลุ่มนี้ถือว่าได้รับการเลี้ยงดูเอาใจใส่เป็นอย่างดี เพราะรุ่นของพ่อแม่ถูกปลูกฝังให้ทำงานหนัก อดทนจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่งผลให้คนกลุ่มเจเนอเรชันวายได้รับในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่เคยได้มีโอกาสทางการศึกษาที่ดี มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่ารุ่นก่อน มีแนวความคิดเป็นของตัวเอง คนกลุ่มนี้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสูง เป็นพวกวัตถุนิยม ครอบรู้หลากหลายด้าน นิยมการสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าและเสียง (Mongkolsiri, 2005; Zemke, Raines, & Filipczak, 2000 อ้างถึงใน ณิชฐิตา จักรภีร์ศิริสุข, 2563) เจเนอเรชันวาย ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.1980 – 1994 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน คนกลุ่มนี้เติบโตในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความคาดหวังสูง เชื่อมั่นในตัวเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ไม่เคยหยุดคิดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยเป็นเรื่องผิด และมองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลง ชอบเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่งหรือบังคับ เป็นกลุ่มคนรุ่นแรกที่ยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มใจ แสวงหาความสำเร็จด้านการเงิน ชอบทำงานเป็นทีม และพึ่งพาตนเองได้สูง เป็นเจเนอเรชันที่ต้องการประสบการณ์สูง (McKinsey, 2018) โดย Chester (อ้างถึงใน จิรภิญญา จิรไพศาลกุล, 2562) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า กลุ่มเจเนอเรชันวาย คือกลุ่มคนที่สามารถปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น ชาญฉลาด และยึดมั่น ในขณะเดียวกันก็ไม่อดทน ไม่เคารพนับถือ มีแรงจูงใจด้านภาพลักษณ์ ตรงไปตรงมาและช่างสงสัย

และเนื่องจากคนในกลุ่มนี้สนใจในเรื่องเทคโนโลยี จึงมีทักษะในการทำงานหลากหลายอย่างพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางการติดต่อสื่อสาร การใช้สื่อหลาย ๆ ประเภทในเวลาเดียวกันสามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ไม่ชอบทำงานที่ซ้ำซาก แสวงหาความท้าทายงานที่มีความหมายและต้องการความตื่นเต้นจากการทำงาน มีความทะเยอทะยานสูง คาดหวังที่จะมีโอกาสในการเติบโตได้อย่างรวดเร็วและต้องการความสำเร็จด้านการเงิน (Dharma, 2010; Na Pathum, 2009 อ้างถึงใน ณิชฐิตา จักรภีร์ศิริสุข, 2563) กลุ่มเจเนอเรชันวาย เกิดในยุคที่มีการผสมผสานของวัฒนธรรมจากคนหลากหลายเชื้อชาติ ทำให้เป็นคนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าคนรุ่นก่อน (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000 อ้างถึงใน ณิชฐิตา จักรภีร์ศิริสุข, 2563) เชื่อมั่นและชอบที่จะทำงานเป็นทีม มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Gursoy, Maier, & Chi, 2008 อ้างถึงใน ณิชฐิตา จักรภีร์ศิริสุข, 2563) มีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นซึ่งถือเป็นจุดแข็ง มีทัศนคติในการทำงานที่ดี เพราะเชื่อว่าทุกอย่างสามารถทำได้ เคารพตัวเองและรักอิสระใน

การทำงาน (Mongkolsiri, 2005; Murphy, Gibson, & Greenwood, 2010 อ้างถึงใน ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข, 2563)

2.4.3 ลักษณะการทำงานของเจเนอเรชั่นวาย

ลักษณะสำคัญต่าง ๆ กับการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เจเนอเรชั่นวายเกิดในยุคที่มีความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เทคโนโลยีได้กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญของชีวิต คนกลุ่มนี้มีความรู้ความสามารถทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี อีกทั้งยังนิยมการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เช่น อีเมลล์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

2. มีความสามารถที่หลากหลาย เจเนอเรชั่นวายมีความสามารถในการทำงานหลากหลายประเภท โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการได้รับโอกาสทางการศึกษาที่ดีกว่าคนรุ่นก่อน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานจากหลักสูตรของทางมหาวิทยาลัย (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; รัชฎา อติสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000)

3. มีความคิดสร้างสรรค์ เจเนอเรชั่นวายรักในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา คนกลุ่มนี้ชอบการคิดที่แตกต่างและออกไปจากกรอบเดิม ๆ การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรมต่อไป (รัชฎา อติสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550)

4. ความยืดหยุ่นในการทำงาน เจเนอเรชั่นวายมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และความคิดได้ดีกว่าพนักงานเจเนอเรชั่นอื่นอีกด้วย (Dorsey, 2009)

5. การมุ่งพัฒนาศักยภาพของตัวเอง เจเนอเรชั่นวายมีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ต้องการได้รับคำแนะนำหรือเสียงตอบรับจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะปรับปรุงการทำงานของตัวเอง อีกทั้งยังชอบงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะความสามารถสูงเพื่อเป็นการพิสูจน์ฝีมือของตนเอง

6. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จากประสบการณ์การทำงานกลุ่มในสถานศึกษา ทำให้เจเนอเรชั่นวายสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี และในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำงานเดี่ยวได้ดีอีกด้วย

7. การมองโลกในแง่ดี เจเนอเรชั่นวายมักมีความคิดเชิงบวกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานว่า จะต้องเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งส่วนหนึ่งอาจมาจากการที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทำให้มองเห็นแต่ชีวิตในด้านบวก (เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000)

8. ความต้องการประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและโดดเด่นกว่าคนอื่น การมีความคาดหวังสูงในการทำงาน ทำให้เจเนอเรชันวายเป็นคนมีความทะเยอทะยานและเชื่อมั่นในตัวเองสูง ซึ่งในบางครั้งความมั่นใจที่มากเกินไปก็อาจจะทำให้คนรุ่นก่อนไม่พอใจ รวมทั้งอาจจะทำให้ถูกมองว่าไม่มีความเคารพผู้ใหญ่

9. การเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง หลายครั้งที่พบว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายมักจะลาออกจากองค์กรทั้ง ๆ ที่ยังทำงานไม่ได้ไม่นาน โดยพนักงานใหม่มักมีอายุงานเฉลี่ยเพียง 1 ปี (รัชฎา อธิสนธิกุล, 2548) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้ถูกกระแสวิพากษ์วิจารณ์จากคนรุ่นก่อนว่า ไม่มีความอดทนในการทำงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม เจเนอเรชันวายก็ไม่ได้รู้สึกว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นเรื่องแปลกแต่อย่างใด คนกลุ่มนี้เห็นว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นตัดสินใจได้จากความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าที่จะดูเพียงระยะเวลาที่อยู่ในองค์กร ดังนั้นการตัดสินใจลาออกย่อมเป็นทางเลือกที่ดีกว่าการทนอยู่ต่อโดยปราศจากความกระตือรือร้นในการทำงาน (Dorsey, 2009 อ้างถึงใน จิรภิญญา จิรไพศาลกล, 2562, น.10)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทางผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

วันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.918 โดยแจกกับพนักงานและหน่วยสนับสนุน จำนวน 300 คน ส่วนวิธีทำสถิติแบ่งประเภทเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน และฝ่าย/ สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จิณ รัชพงศ์ พิสิณ พงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คอนติงเจนซี (contingency coefficient) พบว่า ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีอายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป และอยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญงาน และพบว่า ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในหัวข้อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและเชิงทัศนคติต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับในหัวข้อสวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์ มงคล (2546) ที่ศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์ มงคล (2546) ที่ว่าปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล และพบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล

วรพัชร ชุมวรฐายี (2558) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพการให้บริการผ่านการมุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า บมจ.ธนาคารกรุงไทย ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน

จังหวัดนครปฐม จำนวน 128 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุลไทย (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุข การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อการที่จะออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า ด้านมิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งมีทั้งหมด 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

สุนัยวิชัยความสุข (2551) ได้ศึกษาเรื่องประเมินความสุขของคนวัยทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 – 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กร

ธุรกิจในประเทศไทย จากตัวอย่างจำนวน 2,023 คน ผลการศึกษาพบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่ง และลักษณะของงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ที่สุด คือ การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโต ในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร ควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับ ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยตัวอย่างคือบุคลากรสังกัด สำนักงานฯ จำนวน 142 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับ ความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่าทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20 – 34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มี ช่วงอายุ 35 – 49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง กัน โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและ ความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน โดยศึกษาจาก พนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก จำนวน 288 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานสัมพันธภาพต่อหัวหน้างานและสัมพันธภาพต่อเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับน้อย และมีระดับความคิดเห็นต่อความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อความสุข ในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลบวกต่อความตั้งใจลาออก แต่ ในขณะที่ความสุขในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงไทยเขตพื้นที่ ตะวันตก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 384 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทธุรกิจแล้วจะพบได้ว่าพนักงานในธุรกิจโรงแรมและพนักงานในธุรกิจคมนาคมขนส่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานใน 2 ธุรกิจที่เหลือ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มี 5 ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการได้ร้อยละ 63.6 ($R^2 = .636$) ประกอบด้วยสุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาความสำเร็จในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับอำนาจการทำนาย ดังนั้นหากธุรกิจสามารถใช้กระบวนการและเครื่องมือในการคัดเลือกพนักงานเพื่อวัดความสามารถในการควบคุมอารมณ์และทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินชีวิต รวมถึงมีการจัดแผนงานพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบจะส่งผลให้ได้องค์กรได้พนักงานที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และทำงานได้อย่างมีความสุข

สุธีรา สีมา (2564) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามกับครู สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 600 คน และการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี 2) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูมีดังนี้ (1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ครูควรได้รับการประเมินตรงตามความสามารถและความถนัด ได้รับโอกาสในการลาศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมตามความต้องการ โรงเรียนควรมีความร่วมมือกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี (2) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ควรมีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการทำงาน โดยทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ครูควรเป็นผู้ที่มีความจริงจัง อภัยเสียดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและมีจิตสาธารณะ (3) ด้านภาวะผู้นำ ควรมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน สามารถพูดคุยให้คำปรึกษาได้ (4) ด้านบรรยากาศองค์กร ควรมีการวางโครงสร้างการทำงานที่แน่นอน มีการให้รางวัลในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิด

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชันวาย

สุทธกานต์ มิตรกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่องเจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถาม

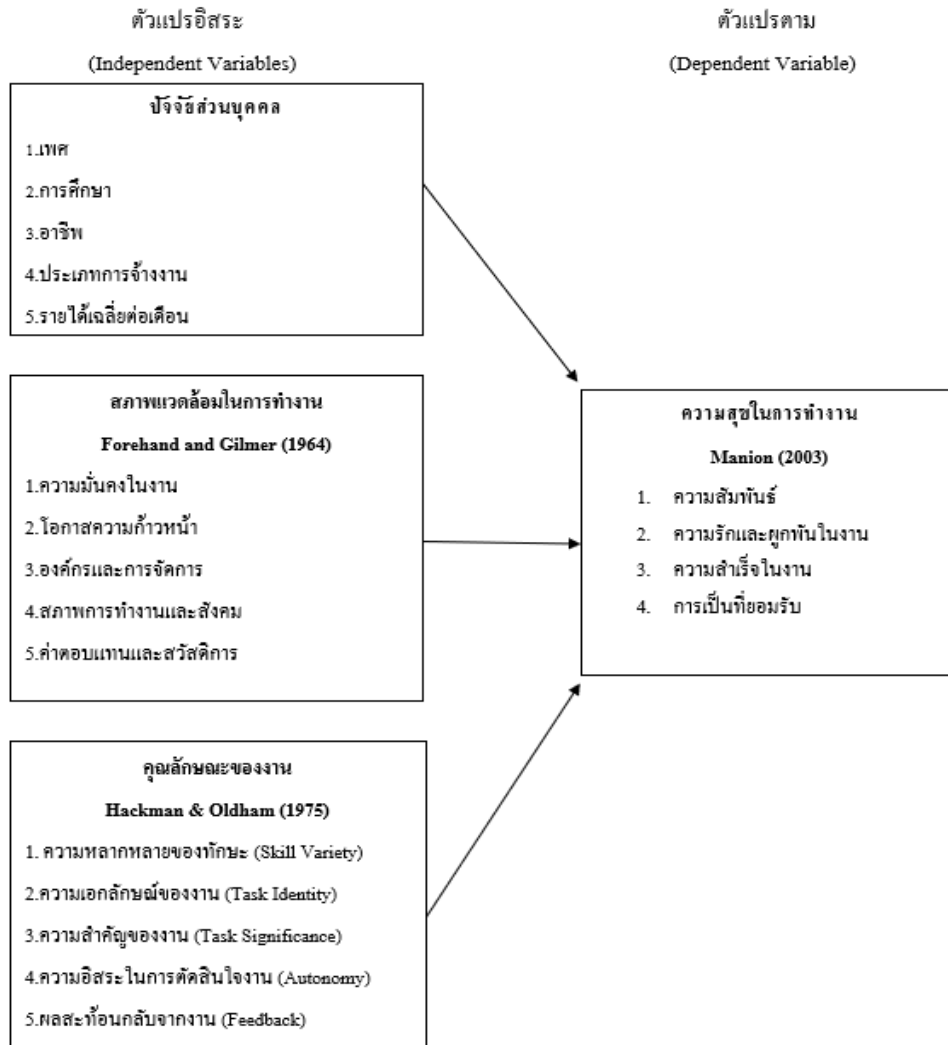
เป็นเครื่องมือวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่าง 621 คน จะแบ่งค่านิยมเป็น 3 ด้าน (มนุษยธรรม ความก้าวหน้า อุนริกซ์นิยม) และแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท (เชิงความรู้สึก เชิงผลตอบแทน เชิงบรรทัดฐาน) พบว่า (1) เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด (2) ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ (3) รูปแบบความสัมพันธ์จะต่างกันในแต่ละประเภทของค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร

มนัสวี ศรีนนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบแนวคิด ศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในปัจจุบัน มีอยู่อย่างหลากหลาย โดยศาสตร์ทั้งหมดเหล่านั้น เมื่อผู้บริหารนำมาใช้ในการ พัฒนาบุคลากรและองค์กรของตนแล้วย่อมจะได้ผลบ้างไม่ได้ผลบ้าง แต่ที่เห็นว่าจะจะได้ผลในรูปธรรมมากที่สุดคือเมื่อผู้บริหารนำศาสตร์มาใช้กับบุคลากรและองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคลากรในองค์กรและมีความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กรด้วย เพราะปัจจุบันบุคลากรในองค์กรนั้นมีอยู่หลายเจเนอเรชัน โดยแต่ละเจเนอเรชันก็มีคุณลักษณะ นิสัย และการให้คุณค่าที่แตกต่างกันออกไป หากผู้บริหารไม่รู้ธรรมชาติต่าง ๆ เหล่านี้ของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชันแล้ว การบริหารจัดการองค์กรย่อมจะเกิดอุปสรรคและปัญหามากมายประการดั่งนั้น การเข้าใจทฤษฎีเจเนอเรชันของบุคลากรในองค์กรย่อมเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารรู้จักใช้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนความรอบรู้ในองค์กรของผู้บริหารก็จัดว่าเป็นสิ่งจำเป็นเหมือนกัน เพราะในความเป็นองค์กรนั้นย่อมจะมีปรัชญาอัตลักษณ์ และค่านิยมขององค์กรเป็นเฉพาะนั่นเอง

ณัฐธิดา จักรกวีศิริสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน:กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยงานวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลศึกษาจำนวนรวม 390 ตัวอย่าง การศึกษาใช้สถิติเชิงบรรยายและสถิติเชิงอนุมานรวมทั้ง การใช้วิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของทั้งสองเจเนอเรชัน โดยรวมมีความคล้ายกันหลายด้าน แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ เจเนอเรชัน Z ให้ความสำคัญมากกว่าเจเนอเรชัน Y อย่างมีนัยสำคัญ ในประเด็นของความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ความคิดและได้สมดุลชีวิต และปัจจัยจูงใจที่เป็นการกระทำเพื่อความสุขของตนเอง ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์เพื่อให้องค์กรได้ใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมสำหรับคนเจเนอเรชัน นี้ นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่างไว้ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่สามารถทราบถึงจำนวนประชากรที่แท้จริงได้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จึงเลือกใช้ทฤษฎีของ Cochran (Cochran, 1977) ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและความคลาดเคลื่อน 0.05 ระดับความเชื่อมั่นกำหนดที่ 95% ดังนี้

การคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย $n =$ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$e =$ ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$Z =$ ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

เลือกระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

$$\text{สามารถแทนค่าสูตรได้ดังนี้} \quad n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ คน}$$

จากการแทนค่าสูตรทำให้ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบสะดวก (Convenience Sampling)

ขั้นที่ 2 เก็บแบบสอบถามแบบกระจายต่อเนื่อง (Snowball Sampling) โดยการทำให้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) หนึ่งด้วยสถานการณ์ Covid – 19 จึงเน้นการกระจายแบบสอบถามทาง Facebook และทาง Line

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการ และนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามโดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรอง เป็นแบบสอบถามประเภท Check List จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ช่วงอายุ ที่อาศัยหรือที่ทำงาน และรายได้จากการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภท Check List จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ การศึกษา อาชีพ ประเภทการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามประเภท Interval Scale ได้แก่ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมจำนวน 15 ข้อ ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลายหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ ความรัก และผูกพันในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Forms ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online) เนื่องด้วยสถานการณ์ Covid – 19 จึงเน้นการกระจายแบบสอบถามทาง Facebook และทาง Line โดยมีระยะเวลาของการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2564

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถาม ทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ การศึกษา อาชีพ ประเภทการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายระดับระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดการวัดคะแนนสูงสุดลดด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนชั้น จึงได้เกณฑ์การแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบ T-test F-test (ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการคำนวณขนาดตัวอย่างจากบทที่ 3 ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกิน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 385 ตัวอย่าง หลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ได้ผู้ตอบกลับมารวมทั้งสิ้น 461 ตัวอย่าง และได้ทำการคัดกรองผู้ที่ตอบว่า “ไม่ใช่ผู้ที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี” “ไม่ใช่ผู้ที่พักอาศัยหรือทำงานในกรุงเทพมหานคร” และ “ไม่ใช่ผู้ที่มีรายได้จากการทำงาน” ออกไปทั้งหมด 74 ตัวอย่าง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีผู้ตอบแบบสอบถาม คงเหลือจำนวน 387 ตัวอย่าง ซึ่งมากกว่าที่คำนวณ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อใ้บรรลุดัตุประสงค์งานวิจัย โดยการวิเคราะห์สามารถแบบออกได้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อาชีพ ประเภทการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

4.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ ความรักและผูกพันในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความสำเร็จในงาน ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ ในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน t-test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- Distribution)
*	แทน ค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R-Square)
Adj. R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R-Square)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
Sig	แทน ค่าความน่าจะเป็น

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ได้แก่ เพศ การศึกษา อาชีพ ประเภทการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.1 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศชายที่มี จำนวน 139 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.9 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	139	35.9
หญิง	248	64.1
รวม	387	100

เมื่อวิเคราะห์ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 310 คน คิดเป็น ร้อยละ 80.1 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.6 และอันดับสุดท้าย คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.3
ปริญญาตรี	310	80.1
สูงกว่าปริญญาตรี	68	17.6
รวม	387	100

เมื่อวิเคราะห์อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพเป็นพนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน จำนวน 244 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.0 รองลงมาประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.6 และเป็นพนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.3 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน/ลูกจ้างของ หน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	71	18.3
พนักงาน/ลูกจ้างของ บริษัทเอกชน	244	63.0
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพ อิสระ	72	18.6
รวม	387	100

เมื่อวิเคราะห์ประเภทการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีการทำงานแบบ Full Time จำนวน 349 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.2 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าการทำงานแบบ Part Time จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.8 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทการทำงาน

ประเภทการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Full Time	349	90.2
Part Time	38	9.8

เมื่อวิเคราะห์รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.3 รายได้ช่วง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.4 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.9 รายได้ช่วง 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.9 มากกว่า 55,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.4 และลำดับสุดท้ายรายได้ช่วง 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.1 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	11.9
15,001 – 25,000 บาท	210	54.3
25,001 – 35,000 บาท	83	21.4
35,001 – 45,000 บาท	19	4.9
45,001 – 55,000 บาท	12	3.1
มากกว่า 55,000 บาท	17	4.4
รวม	387	100

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความมั่นคงในงาน	3.97	.71	มาก
2. โอกาสความก้าวหน้า	3.91	.67	มาก
3. องค์กรและการจัดการ	3.95	.68	มาก
4. สภาพการทำงานและสังคม	4.06	.70	มาก
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.98	.81	มาก
รวม	3.97	.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน ล้วนอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและสังคม ค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านองค์กรและการจัดการ ค่าเฉลี่ย 3.95 และ โอกาสความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

4.2.1 ความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความ มั่นคงใน งาน	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.งานที่ ท่านทำอยู่ มีความ มั่นคง	101 (26.1)	207 (53.5)	67 (17.3)	10 (2.6)	2 (0.5)	4.02	.76	มาก
2.องค์กร ของท่าน ได้รับการ ยอมรับถึง ความ มั่นคง	129 (33.3)	192 (49.6)	56 (14.5)	9 (2.3)	1 (0.3)	4.13	.76	มาก
3.ท่าน สามารถ ทำงานได้ จน เกษียณอายุ	95 (24.5)	157 (40.6)	95 (24.5)	29 (7.5)	11 (2.8)	3.76	.99	มาก
รวม						3.97	.71	มาก

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 2.องค์กรของท่านได้รับการยอมรับถึงความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 192 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ 1.งานที่ท่านทำอยู่

มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 4.02 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 207 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 53.5 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3.ท่านสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ค่าเฉลี่ย 3.76 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 157 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 40.6

4.2.2 โอกาสความก้าวหน้า ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

โอกาส	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4.ท่านมี โอกาสได้ เลื่อน ตำแหน่ง หน้าที่	62 (16.0)	202 (52.2)	99 (25.6)	18 (4.7)	6 (1.6)	3.76	.82	มาก
5.ท่านได้รับ ความ ยุติธรรมใน การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	118 (30.5)	181 (46.8)	74 (19.1)	13 (3.4)	1 (0.3)	4.03	.80	มาก
6.ท่านได้รับ การพัฒนา หรืออบรม เพื่อเพิ่ม ความสามารถ	96 (24.8)	204 (52.7)	64 (16.5)	17 (4.4)	6 (1.6)	3.94	.85	มาก
รวม						3.91	.67	มาก

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 5.ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 181 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ 6. ท่านได้รับการพัฒนาหรืออบรมเพื่อเพิ่มความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.94 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 204 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 52.7 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.76 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 202 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 52.2

4.2.3 องค์กรและการจัดการ ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรและการจัดการ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

องค์กรและ การจัดการ	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
7.องค์กร สื่อสาร เป้าหมาย และทิศทาง ขององค์กร ให้ท่าน ทราบ	134 (34.6)	182 (47.0)	58 (15.0)	10 (2.6)	3 (0.8)	4.12	.81	มาก
8.ท่านมี ส่วนร่วมใน การวางแผน งานของ องค์กรและ งานของ ท่าน	76 (19.6)	205 (53.0)	79 (20.4)	18 (4.7)	9 (2.3)	3.82	.87	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

10.ท่านมี เครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับการ ทำงานที่มี ประสิทธิภาพ และเพียงพอ	182 (47.0)	133 (34.4)	59 (15.2)	9 (2.3)	4 (1.0)	4.24	.86	มาก ที่สุด
11. สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศของ องค์กร ก่อให้เกิด ความคิด สร้างสรรค์ใน การทำงาน	160 (41.3)	143 (37.0)	71 (18.3)	7 (1.8)	6 (1.6)	4.14	.88	มาก ที่สุด
12.ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงานแต่ ละวันสมดุล กับการใช้ ชีวิตประจำวัน ของท่าน	64 (16.5)	212 (54.8)	89 (23.0)	14 (3.6)	8 (2.1)	3.80	.82	มาก
รวม						4.06	.70	มาก

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพการทำงานและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 10.ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 182 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ 11.สภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 160 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.3 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 12.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละวันสอดคล้องการใช้ชีวิตประจำวันของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.80 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 212 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 54.8

4.2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปานกลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อยที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
13.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	143 (37.0)	150 (38.8)	71 (18.3)	16 (4.1)	7 (1.8)	4.04	.93	มาก
14.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	156 (40.3)	141 (36.4)	70 (18.1)	16 (4.1)	4 (1.0)	4.10	.91	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

15.องค์กรให้	84	190	79	23	11	3.80	.93	มาก
รางวัล ยกย่อง	(21.7)	(49.1)	(20.4)	(35.9)	(2.8)			
ชมเชยพนักงาน								
ที่ปฏิบัติงานได้ดี								
รวม						3.98	.81	มาก

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 14.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 156 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ 13.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.04 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 150 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 38.8 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 15.องค์กรให้รางวัล ยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี ค่าเฉลี่ย 3.80 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 190 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 49.1

4.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของงาน จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

คุณลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความหลากหลายของทักษะ	4.27	.70	มากที่สุด
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.10	.63	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

3. ความสำคัญของงาน	4.22	.66	มากที่สุด
4. ความอิสระในการตัดสินใจงาน	4.05	.69	มาก
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน	4.21	.63	มากที่สุด
รวม	4.17	.54	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน พบว่า คุณลักษณะของงานรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 และอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านความอิสระในการตัดสินใจงาน ค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

4.3.1 ความหลากหลายของทักษะ ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหลากหลายของทักษะ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความหลาย หลายของ ทักษะ	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.งานของท่าน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ หลากหลายใน การปฏิบัติงาน	183 (47.3)	152 (39.3)	45 (11.6)	6 (1.6)	1 (0.3)	4.31	.75	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

2.งานของท่าน ต้องใช้ความ เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านใน การปฏิบัติงาน	167 (43.2)	154 (39.8)	54 (14.0)	11 (2.8)	1 (0.3)	4.22	.81	มาก ที่สุด
รวม						4.27	.70	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ความหลายหลายของทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1.งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.31 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 183 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.3 ในส่วนของ ข้อ 2.งานของท่านต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 167 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 43.2

4.3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

ความมี เอกลักษณ์ ของงาน	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
3.งานที่ ท่านทำอยู่ มีขั้นตอน การทำงาน ที่ชัดเจน	116 (30.0)	203 (52.5)	57 (14.7)	8 (2.1)	3 (0.8)	4.08	.77	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

4.ท่าน	111	221	49	6	4.12	.67	มาก
สามารถ	(28.7)	(57.1)	(12.7)	(1.6)			
ระบุวิธีการ							
ทำงาน							
ปัญหาและ							
ความสำเร็จ							
ของงานได้							
อย่าง							
ถูกต้อง							
รวม					4.10	.63	มาก

จากตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 4.ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ปัญหา และ ความสำเร็จของงาน ได้อย่างถูกต้อง ค่าเฉลี่ย 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 221 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 57.1 ในส่วนของ ข้อ 3.งานที่ท่านทำอยู่มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.08 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 203 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 52.5

4.3.3 ความสำคัญของงาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำคัญของงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความสำคัญ ของงาน	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
5.ความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงาน ของท่านมีผล ต่องานอื่น ๆ ขององค์กร	166 (42.9)	164 (42.4)	52 (13.4)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.26	.74	มาก ที่สุด
6.งานของ ท่านสามารถ ทำรายได้และ ผลประโยชน์ ให้กับองค์กร	138 (35.7)	194 (50.1)	45 (11.6)	8 (2.1)	2 (0.5)	4.18	.75	มาก
รวม						4.22	.66	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 5.ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านมีผลต่องานอื่น ๆ ขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.26 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 166 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 42.9 ในส่วนของ ข้อ 6.งานของท่านสามารถทำรายได้และผลประโยชน์ให้กับองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.18 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 194 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 50.1

4.3.4 ความอิสระในการตัดสินใจงาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน จำแนกตามราย
ด้านและโดยรวม

ความอิสระใน การตัดสินใจ งาน	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
7.ท่านมีอิสระ ในการ ปรับปรุง แก้ไขหรือ พัฒนาวิธีการ ทำงานของ ท่าน	105 (27.1)	200 (51.7)	66 (17.1)	15 (3.9)	1 (0.3)	4.01	.78	มาก
8.ท่าน สามารถ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ได้ด้วยตนเอง	123 (31.8)	191 (49.4)	62 (16.0)	10 (2.6)	1 (0.3)	4.09	.77	มาก
รวม						4.05	.69	มาก

จากตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ความอิสระในการตัดสินใจงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ค่าเฉลี่ย 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 8.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วย
ตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.09 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 191 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 49.4 ในส่วน
ของ ข้อ 7.ท่านมีอิสระในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาวิธีการทำงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.01 กลุ่ม
ตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 200 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 51.7

4.3.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสะท้อนกลับจากงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ผลสะท้อนกลับ จากงาน	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ถี่เห็น
9.ท่านสามารถ ประเมิน คุณภาพการ ทำงานของ ตนเองได้จาก ผลสำเร็จของ งาน	174 (45.0)	153 (39.5)	55 (14.3)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.27	.76	มาก ที่สุด
10.ท่านนำผล การประเมิน หรือ ข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ มา ปรับปรุงการ ทำงาน	121 (31.3)	209 (54.0)	52 (13.4)	5 (1.3)		4.15	.69	มาก
รวม						4.21	.63	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ผลสะท้อนกลับจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 9.ท่านสามารถประเมินคุณภาพการทำงานของตนเองได้จากผลสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 174 ตัวอย่าง

คิดเป็นร้อยละ 45.0 ในส่วนของ ข้อ 10.ท่านนำผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.15 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 209 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 54.0

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ ความรักและผูกพันในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความความสุข
1. ความสัมพันธ์	4.05	.67	มาก
2. ความรักและผูกพันในงาน	4.26	.76	มากที่สุด
3. ความสำเร็จในงาน	4.22	.72	มากที่สุด
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.22	.70	มากที่สุด
รวม	4.18	.60	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน รวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับความสุขมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 โดยความรักและผูกพันในงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.26 รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.22 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

4.4.1 ความสัมพันธ์ ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความสัมพันธ์	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปานกลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อยที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข
1.หัวหน้างาน และเพื่อน ร่วมงานมี ความ ปรารถนาดี ต่อท่าน	151 (39.0)	185 (47.8)	47 (12.1)	3 (0.8)	1 (0.3)	4.24	.71	มาก ที่สุด
2.ท่านไม่มีความ เครียด ในการทำงาน กับเพื่อน ร่วมงาน	82 (21.2)	202 (52.2)	76 (19.6)	19 (4.9)	8 (2.1)	3.85	.87	มาก
รวม						4.05	.67	มาก

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1.หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดีต่อท่าน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขมาก 185 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา คือ 2.ท่านไม่มีความเครียดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยมาก 3.85 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขมาก 202 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 52.2 ตามลำดับ

4.4.2 ความรักและผูกพันในงาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

ความรักและ ผูกพันในงาน	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สุข
3.ท่าน ภาคภูมิใจใน งานของท่าน	193 (49.9)	129 (33.3)	55 (14.2)	7 (18)	3 (0.8)	4.29	.83	มาก ที่สุด
4.ท่านสนุก กับการริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา คุณภาพงาน ของท่าน	163 (42.1)	161 (41.6)	54 (14.0)	6 (1.6)	3 (0.8)	4.22	.80	มาก ที่สุด
รวม						4.26	.76	มาก

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ความรักและผูกพันในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.26 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 3.ท่านภาคภูมิใจในงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.29 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขมากที่สุด 193 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 49.9 ในส่วนของ ข้อ 4.ท่านสนุกกับการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.22 กลุ่มตัวอย่างระดับความสุขมากที่สุด 163 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 42.1

4.4.3 ความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความสำเร็จ ในงาน	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข
5.ท่านพอใจ กับ ความสำเร็จ ในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ ได้รับ มอบหมาย	199 (51.4)	125 (32.3)	55 (14.2)	6 (1.6)	2 (0.5)	4.32	.81	มาก ที่สุด
6.ความสำเร็จ ในการทำงาน สอดคล้องกับ เป้าหมายที่ ท่านวางไว้	130 (33.6)	187 (48.3)	61 (15.8)	7 (1.8)	2 (0.5)	4.12	.77	มาก
รวม						4.22	.72	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 5.ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขมากที่สุด 199 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 51.4 ในส่วนของ ข้อ 6.ความสำเร็จในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่ท่านวางไว้ ค่าเฉลี่ย 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขมาก 187 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 48.3

4.4.4 การเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

การเป็นที่ ยอมรับ	มาก ที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข
7.ท่านและ เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟัง ความเห็นของ กันและกัน เป็นอย่างดี	183 (47.3)	147 (38.0)	49 (12.7)	8 (2.1)		4.30	.76	มาก ที่สุด
8.ท่านได้ รับคำชมเชย ในการปฏิบัติ หน้าที่จาก หัวหน้างาน และเพื่อน ร่วมงาน	135 (34.9)	184 (47.5)	57 (14.7)	8 (2.1)	3 (0.8)	4.13	.79	มาก
รวม						4.22	.70	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์การเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 7.ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความเห็นของกันและกันเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 4.30 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขมากที่สุด 183 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ

ละ 47.3 ในส่วนของ ข้อ 8. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขมาก 184 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.5

4.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร”

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1

Ho: พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีเพศแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีเพศแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.5.1 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.23 จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ความสัมพันธ์	3.98	.69	4.08	.66	-1.33	.18	ไม่แตกต่างกัน
ความรักและผูกพันในงาน	4.23	.85	4.27	.71	-.520	.60	ไม่แตกต่างกัน
ความสำเร็จในงาน	4.11	.78	4.28	.69	-2.17	.03	แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 (ต่อ) จำแนกตามเพศ

การเป็นที่ยอมรับ	4.20	.69	4.23	.69	-.406	.68	ไม่แตกต่างกัน
รวม	4.13	.64	4.22	.58	-1.13	.19	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ความสำเร็จในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .03 ดังนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2

Ho: พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.5.2 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 4.24 จำแนกตามการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ความสัมพันธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.88	.92	.325	.72	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	310	4.04	.63			
	สูงกว่าปริญญาตรี	68	4.08	.81			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ) จำแนกตามการศึกษา

ความรักและ ผูกพันในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	4.11	.82	.575	.56	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	310	4.28	.77			
	สูงกว่าปริญญาตรี	68	4.19	.72			
ความสำเร็จ ในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	4.50	1.01	.991	.73	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	310	4.25	.72			
	สูงกว่าปริญญาตรี	68	4.13	.68			
การเป็นที่ ยอมรับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.94	1.01	1.582	.20	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	310	4.25	.69			
	สูงกว่าปริญญาตรี	68	4.12	.69			
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	4.00	.84	.880	.41	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	310	4.20	.59			
	สูงกว่าปริญญาตรี	68	4.13	.63			

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ในการทดสอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ ความรักและผูกพันในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3

Ho: พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครมีอาชีพแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครมีอาชีพแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ

ตารางที่ 4.25 จำแนกตามอาชีพ

ความสุขในการทำงาน	อาชีพ	n	\bar{X}	S.D	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ความสัมพันธ์	พนักงาน/ลูกจ้าง	71	3.92	.81	4.073	.018	แตกต่างกัน
	ของหน่วยงาน	244	4.12	.59			
	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	72	3.91	.76			
	พนักงาน/ลูกจ้าง						
ความรักและผูกพันในงาน	ของบริษัทเอกชน				10.682	.000	แตกต่างกัน
	ประกอบธุรกิจ						
	ส่วนตัว/อาชีพอิสระ						
	พนักงาน/ลูกจ้าง	71	4.00	.88			
ความรักและผูกพันในงาน	ของหน่วยงาน	244	4.39	.70	10.682	.000	แตกต่างกัน
	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	72	4.06	.74			
	พนักงาน/ลูกจ้าง						
	ของบริษัทเอกชน						
ความรักและผูกพันในงาน	ประกอบธุรกิจ				10.682	.000	แตกต่างกัน
	ส่วนตัว/อาชีพอิสระ						
	พนักงาน/ลูกจ้าง	71	4.00	.88			
	ของหน่วยงาน	244	4.39	.70			
ความรักและผูกพันในงาน	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	72	4.06	.74	10.682	.000	แตกต่างกัน
	พนักงาน/ลูกจ้าง						
	ของบริษัทเอกชน						
	ประกอบธุรกิจ						
ความรักและผูกพันในงาน	ส่วนตัว/อาชีพอิสระ				10.682	.000	แตกต่างกัน
	พนักงาน/ลูกจ้าง	71	4.00	.88			
	ของหน่วยงาน	244	4.39	.70			
	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	72	4.06	.74			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ) จำแนกตามอาชีพ

ความสำเร็จ ในงาน	พนักงาน/ลูกจ้าง	71	4.01	.75	5.747	.003	แตกต่างกัน
	ของหน่วยงาน	244	4.31	.68			
	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	72	4.12	.81			
	พนักงาน/ลูกจ้าง						
	ของบริษัทเอกชน						
	ประกอบธุรกิจ						
	ส่วนตัว/อาชีพอิสระ						
การเป็นที่ ยอมรับ	พนักงาน/ลูกจ้าง	71	3.97	.79	7.662	.001	แตกต่างกัน
	ของหน่วยงาน	244	4.32	.64			
	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	72	4.11	.76			
	พนักงาน/ลูกจ้าง						
	ของบริษัทเอกชน						
	ประกอบธุรกิจ						
	ส่วนตัว/อาชีพอิสระ						
รวม	พนักงาน/ลูกจ้าง	71	3.98	.70	9.623	.000	แตกต่างกัน
	ของหน่วยงาน	244	4.29	.53			
	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	72	4.05	.65			
	พนักงาน/ลูกจ้าง						
	ของบริษัทเอกชน						
	ประกอบธุรกิจ						
	ส่วนตัว/อาชีพอิสระ						

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ ใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-

test ในการทดสอบ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ความรักและผูกพันในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังที่แสดงในตาราง 4.26 4.27 4.28 และ 4.29

ตาราง 4.26 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	1. ราชการ	2. เอกชน	3. อิสระ
		3.92	4.12	3.91
1. พนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3.92	-	-0.19*	.01
2. พนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน	4.12		-	.20*
3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	3.91			-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับพนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน และพนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.27 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	1. ราชการ	2. เอกชน	3. อิสระ
		4.00	4.39	4.06
1. พนักงาน/ลูกจ้าง ของหน่วยงาน ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.00	-	-.39*	-.06
2. พนักงาน/ลูกจ้าง ของบริษัทเอกชน	4.39		-	.32*
3. ประกอบธุรกิจ ส่วนตัว/อาชีพอิสระ	4.06			-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.27 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงาน/ลูกจ้าง ของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับพนักงาน/ลูกจ้าง ของบริษัทเอกชน และพนักงาน/ลูกจ้าง ของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.28 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	1. ราชการ	2. เอกชน	3. อิสระ
		4.01	4.31	4.12
1. พนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.01	-	-0.30*	-0.11
2. พนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน	4.31		-	.19*
3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	4.12			-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.28 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าพนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับพนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน และพนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.29 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	1. ราชการ	2. เอกชน	3. อิสระ
		3.97	4.32	4.11
1. พนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3.97	-	-0.34*	-0.13
2. พนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน	4.32		-	0.20*
3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	4.11			-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.29 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามอาชีพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าพนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับพนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน และพนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจกับประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4

Ho: พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.5.4 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ตารางที่ 4.30 จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ความสุขในการทำงาน	Full Time		Part Time		t	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ความสัมพันธ์	4.06	.68	3.88	.60	1.62	.10	ไม่แตกต่างกัน
ความรักและผูกพันในงาน	4.29	.76	3.96	.67	2.58	.01	แตกต่างกัน
ความสำเร็จในงาน	4.25	.70	3.98	.90	2.13	.03	แตกต่างกัน
การเป็นที่ยอมรับ	4.24	.70	3.98	.72	2.16	.03	แตกต่างกัน
รวม	4.21	.60	3.95	.57	2.53	.01	แตกต่างกัน

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกประเภทการจ้างงาน ใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเภทการจ้างงานมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ความสัมพันธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ .10 ดังนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5

Ho: พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
มีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
มีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.5.5 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายใน
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.31 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขใน การทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D	F	Sig.	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ความสัมพันธ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	3.93	.77	1.412	.219	ไม่แตกต่างกัน
	15,001-25,000 บาท	210	4.09	.62			
	25,001-35,000 บาท	83	3.94	.74			
	35,001-45,000 บาท	19	4.00	.72			
	45,001-55,000 บาท	12	4.33	.65			
	มากกว่า 55,000 บาท	17	4.17	.58			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความรักและ ผูกพันในงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	3.89	.82	2.907	.014	แตกต่างกัน
	15,001-25,000 บาท	210	4.32	.80			
	25,001-35,000 บาท	83	4.27	.68			
	35,001-45,000 บาท	19	4.39	.54			
	45,001-55,000 บาท	12	4.08	.51			
	มากกว่า 55,000 บาท	17	4.41	.47			
ความสำเร็จ ในงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	3.94	.90	1.899	.094	ไม่แตกต่างกัน
	15,001-25,000 บาท	210	4.29	.71			
	25,001-35,000 บาท	83	4.19	.74			
	35,001-45,000 บาท	19	4.34	.57			
	45,001-55,000 บาท	12	4.12	.52			
	มากกว่า 55,000 บาท	17	4.23	.43			
การเป็นที่ ยอมรับ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	4.02	.74	1.314	.257	ไม่แตกต่างกัน
	15,001-25,000 บาท	210	4.27	.71			
	25,001-35,000 บาท	83	4.14	.70			
	35,001-45,000 บาท	19	4.31	.69			
	45,001-55,000 บาท	12	4.29	.58			
	มากกว่า 55,000 บาท	17	4.26	.53			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	3.94	.67	2.096	.065	ไม่แตกต่างกัน
	15,001-25,000 บาท	210	4.24	.61			
	25,001-35,000 บาท	83	4.14	.58			
	35,001-45,000 บาท	19	4.26	.55			
	45,001-55,000 บาท	12	4.20	.43			
	มากกว่า 55,000 บาท	17	4.27	.40			

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ในการทดสอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ความรักและผูกพันในงาน ค่า Sig. เท่ากับ .014 ดังนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังที่แสดงในตาราง 4.32

ตาราง 4.32 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ด้านความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่า	2	3	4	5	6. สูงกว่า
		3.89	4.32	4.27	4.39	4.08	4.41
1.ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.89	-	-.43*	-.37*	-.05*	-.19	-.52*
2.15,001-25,000 บาท	4.32		-	.05	-.68	.24	-.08
3.25,001-35,000 บาท	4.27			-	-.12	.18	-.14
4.35,001-45,000 บาท	4.39				-	.31	-.01
5.45,001-55,000 บาท	4.08					-	-.32
6.มากกว่า 55,000 บาท	4.41						-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.32 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 35,001-45,000 บาท 45,001-55,000 บาท มากกว่า 55,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักและผูกพันในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

Ho: สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

Ha: สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

4.5.6 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 4.33 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Toler.	VIF
(Constant)	1.211	.143		8.450	.000*	1.000	1.000
ความมั่นคงในงาน(X ₁)	-.018	.032	-.021	-.546	.586	.726	1.378
โอกาสความก้าวหน้า(X ₂)	.148	.043	.165	3.414	.001*	.450	2.223
องค์กรและการจัดการ(X ₃)	.213	.045	.241	4.734	.000*	.409	2.447

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สภาพการทำงานและสังคม(X ₄)	.228	.048	.263	4.746	.000*	.344	2.905
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₅)	.175	.042	.234	4.221	.000*	.343	2.915

R = .773 R² = .597 Adj. R² = .592 S.E = .38851 F = 113.086

p-value = .000

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.33 ได้ทำการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวน ของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับ กรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R² เท่ากับ .597 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 59.7 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 40.3 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคม (Beta = .263) รองลงมา คือ องค์กรและการจัดการ (Beta = .241) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = .234) และ โอกาสความก้าวหน้า (Beta = .165) ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .773) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adj. R² เท่ากับ .592) (F เท่ากับ 113.086) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. เท่ากับ .38851) โดยมีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล คือ ความมั่นคงในงาน (Beta = -.021)

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.211 + .148(X_2) + .213(X_3) + .228(X_4) + .175(X_5)$$

สมการในรูปแบบคะแนนสมมติฐาน

$$Z = .165(Z_2) + .241(Z_3) + .263(Z_4) + .234(Z_5)$$

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

Ho: คุณลักษณะของงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

Ha: คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

4.5.7 การวิเคราะห์คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 4.34 ผลวิเคราะห์คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะของงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Toler.	VIF
(Constant)	.853	.169		4.950	.000*	1.000	1.000
ความหลากหลายของทักษะ(X ₁)	.083	.044	.096	1.896	.059	.492	2.033

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความมีเอกลักษณ์ ของงาน(X ₂)	.149	.047	.154	3.188	.002*	.539	1.855
ความสำคัญของ งาน(X ₃)	.122	.047	.132	2.607	.009*	.488	2.049
ความอิสระใน การตัดสินใจงาน (X ₄)	.167	.044	.191	3.765	.000*	.498	2.046
ผลสะท้อนกลับ จากงาน(X ₅)	.285	.051	.298	5.556	.000*	.438	2.285

R = .722 R² = .521 Adj. R² = .551 S.E = .42381 F = 82.863

p-value = .000

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.34 ได้ทำการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะ
ร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อ
ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวน ของตัวแปรด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า ค่า
Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึง
สามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับกรอบ
แนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R²
เท่ากับ .521 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าคุณลักษณะของงาน 4 ด้าน มี
อิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 52.1 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 47.9 เกิดจากอิทธิพลของตัว
แปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ ผล
สะท้อนกลับจากงาน (Beta = .298) รองลงมา คือ ความอิสระในการตัดสินใจงาน (Beta = .191)
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Beta = .154) และความสำคัญของงาน (Beta = .132) ตามลำดับ โดย
ความหลากหลายของทักษะ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ในกรุงเทพมหานคร และคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานฯ อย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .722) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adj. R² เท่ากับ .551) (F เท่ากับ 82.863) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. เท่ากับ .42381)

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .853 + .149(X_2) + .122(X_3) + .167(X_4) + .285(X_5)$$

สมการในรูปแบบคะแนนสมมติฐาน

$$Z = .154(Z_2) + .132(Z_3) + .191(Z_4) + .298(Z_5)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยขอ
นำเสนอ สรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สามารถสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.1 เป็นเพศชาย ร้อยละ 35.9 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.1 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.6 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.3 มีอาชีพเป็นพนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน ร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ ร้อยละ 18.6 และพนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 18.3 มีประเภทการจ้างงานแบบ Full Time ร้อยละ 90.2 และแบบ Part Time ร้อยละ 9.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ มีรายได้ช่วง 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 21.4 มีรายได้รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 11.9 มีรายได้ช่วง 35,001 – 45,000 บาท ร้อยละ 4.9 มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท ร้อยละ 4.4 และลำดับสุดท้ายรายได้ช่วง 45,001 – 55,000 บาท ร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานและสังคม ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านองค์กรและการจัดการ ค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านโอกาสความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะของงาน ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ ด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านผลสะท้อน

กลับจากงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ และอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2 ด้าน คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านความอิสระในการตัดสินใจงาน ค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับความสุขมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความรักและผูกพันในงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.26 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.22 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

5.1.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับดังนี้

5.1.5.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แยกตามเพศชาย เพศหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ความสำเร็จในงาน โดยเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มากกว่าเพศชาย แยกตามการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกตามอาชีพ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกตามประเภทการจ้างงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว แยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรักและผูกพันในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว

5.1.5.2 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .597 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 59.7 ซึ่งมีความสามารถในการทำนายในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและสังคม ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.3 ผลวิเคราะห์คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .521 กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าคุณลักษณะของงาน 4 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 52.1 ซึ่งมีความสามารถในการทำนายในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ด้าน ได้แก่ผลสะท้อนกลับจากงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

5.2.1 พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ แก้วหิรัญ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟูจิซีร็อก จำกัด พบว่า เพศ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โนรี มีกรียา (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนาگانต์ นาพิมพ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า เพศ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ เป่าทวย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า เพศ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุพิศ ฤทธิแก้วและคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับการปฏิบัติงาน

ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า เพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า มีบางตัวแปรที่มีผลแตกต่างกัน ได้แก่ อาชีพ และประเภทการจ้างงานที่ต่างกัน มีระดับความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาสรุปได้ว่าพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ อาชีพ ประเภทการจ้างงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งเพศ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .597 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 59.7 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 40.3 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ความสามารถในการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Forehand and Gilmer (1964) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคม องค์กรและการจัดการ และสวัสดิการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เบนจอร์จ มาลย์รุ่งสกุล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานของ ภาวิน ชินะโชติ (2561) พบว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ และสอดคล้องกับงานของ ชุติมา จิรนนท์ วัฒนา (2561) พบว่า นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานของ ภณิดา บุญทวี

(2561) พบว่า นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร และสอดคล้องกับงานของ พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ (2561) พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบของมหาลัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และสอดคล้องกับงานของ ฤชุตา เทพยากุล และสุกริน ทวีสุต (2562) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ และสอดคล้องกับงานของ อรจิรา อยู่พิจิต และคณะ (2563) พบว่า สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านเวชระเบียน โรงพยาบาล และสอดคล้องกับงานของ ณิชฐิตา จักรภีร์ศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยเงินเดือนที่เหมาะสมมากกว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับเจเนอเรชัน Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันธุ์เกษ (2564) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคง ความสำเร็จสัมพันธภาพ และสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

ในส่วนของความมั่นคงในงาน ซึ่งพบว่า ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับงานของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันธุ์เกษ (2564) อาจเป็นเพราะว่าพนักงานงานกลุ่มเจเนอเรชันวายเติบโตในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความคาดหวังสูง เชื่อมั่นในตัวเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ไม่เคยหยุดคิดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยเป็นเรื่องผิด และมองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลง ชอบเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่งหรือบังคับ แสวงหาความสำเร็จด้านการเงิน ชอบทำงานเป็นทีม และพึ่งพาตนเองได้สูง และเป็นเจเนอเรชันที่ต้องการประสบการณ์ ดังนั้น ความมั่นคงในงาน จึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคม องค์กร และการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.2.3 คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .521 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าคุณลักษณะของงาน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 52.1 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 47.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Hackman & Oldham (1975) ได้แก่ ความเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) การรับรู้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ผลการวิจัยข้างต้นด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Melamed, Ben-Avi, Luz และ Green (1995) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของงานที่ซ้ำ ๆ พบว่า งานที่ซ้ำ ๆ ทำให้พนักงานเกิดความทุกข์ทางจิตใจ ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Eyiusta (2016) ที่ว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มที่ต้องการงานที่หลากหลาย ไม่จำเจ เนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความท้าทายในการได้ทำอะไรที่หลากหลาย และหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน ด้านเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kahn (1990) พบว่า การมอบหมายงานที่ชัดเจน ทำให้สามารถระบุวิธีการทำงานได้ และสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมของพนักงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานของ พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิวรรณ (2561) พบว่า เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และสอดคล้องกับงานของ ฤชุตา เทพยากุล และสุกริน ทวีสุต (2562) พบว่า เอกลักษณ์ของงานหรือคุณลักษณะเฉพาะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ และสอดคล้องกับงานของ อรจิรา อยู่พิจิต และคณะ (2563) พบว่า เอกลักษณ์ของงานหรือการรับรู้คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านเวชระเบียน โรงพยาบาลเอกชน ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งสอดคล้องกับบทฤษฎีของ Grant (2007) ที่ว่า หากพนักงานตระหนักถึงผลกระทบจากงานที่ทำ เห็นถึงความสำคัญของงาน ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานที่องค์กรมอบให้ และสอดคล้องกับงานของ ชุติมา จิรนันทวัฒนา (2561) พบว่า ความสำเร็จหรือความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saavedra & Kwun (2000) พบว่า หากพนักงานมีอิสระในชีวิตการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานระดับสูง เพิ่มการมีคุณค่า และการมีส่วนร่วมในงาน และสอดคล้องกับงานของ ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยงานที่มีคุณค่าและอิสระมีความสัมพันธ์กับเจนเนอเรชัน Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และด้านสุดท้ายการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Locke & Latham (1990) พบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับพนักงาน เพื่อให้เข้าใจกระบวนการและเป้าหมายขององค์กร และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Simmons (2016) พบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้พนักงานมั่นใจเมื่อต้องเจอกับความท้าทายของงาน และกล้าที่จะเผชิญกับความลำบาก และสอดคล้องกับงานของ สุกัญญา ดีทอง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่ม Gen Y พบว่า คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่ม Gen Y

ในส่วนของความหลากหลายของทักษะ ที่พบว่าไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีทักษะในการทำงานหลากหลายอย่างพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางการติดต่อสื่อสาร การใช้สื่อหลาย ๆ ประเภทในเวลาเดียวกัน สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ไม่ชอบทำงานที่ซ้ำซาก แสวงหาความท้าทาย งานที่มีความหมายและต้องการความตื่นเต้นจากการทำงาน ดังนั้น ความหลากหลายของทักษะ จึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร มีประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 จากการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานและสังคมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรสรรหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเจนเนอเรชันวาย เนื่องจากเป็นเจนเนอเรชันที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสูง เป็นพวก

วัตถุประสงค์ นิยมการสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าและไม่ใช้เสียง รวมถึงจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในองค์กรที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

5.3.1.2 จากการศึกษาพบว่า องค์กรและการจัดการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรแจ้งนโยบายและเป้าหมายให้ทราบและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความยืดหยุ่นในงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสายงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้เรียนรู้ ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายหลากหลาย และได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ ให้อิสระในการคิดและตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของงานเจเนชันวาย โดยองค์กรต้องแสดงขอบเขตการทำงานอย่างชัดเจน และมีการรองรับได้ว่าหากปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมาย อาจมีรางวัลหรือโอกาสการก้าวหน้า เพื่อสร้างความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยผลักดันองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้

5.3.1.3 จากการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนชันวาย ดังนั้น จึงควรจัดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน หรือตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อดึงดูดความสนใจ เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

5.3.1.4 จากการศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนชันวาย ดังนั้น องค์กรควรต้องสนับสนุนให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีการส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาต่อ หรือมีการส่งไปฝึกอบรม Reskill / Upskill ในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น สร้างความรู้ ความเข้าใจ หรือมีโอกาสนำไปเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน นำมาซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม อีกทั้งควรให้กำลังใจ คำแนะนำและยกย่องผลงานพนักงานอยู่เสมอ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

5.3.1.5 จากการศึกษาพบว่า ผลสะท้อนกลับจากงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนชันวาย ดังนั้น จึงควรมีการใช้ OKRs (Objective Key Result) ในวัดผล คือ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเป็นความท้าทายให้พนักงานอยากบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงาน ซึ่ง

เหมาะกับลักษณะของเจเนอรัล และเพื่อนำผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเป็นไปเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

5.3.1.6 จากการศึกษาพบว่า ควรจัดบรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานเกิดความกล้าตัดสินใจมากยิ่งขึ้นเมื่อเกิดปัญหา และกล้าที่จะเสนอแนวทางการแก้ปัญหา กล้าเสนอการพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ และควรสร้างระบบพี่เลี้ยง เพื่อสร้างและถ่ายทอดวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร รวมทั้งได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันด้วย เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจเนอรัลจำเป็นต้องการยอมรับจากผู้ใหญ่ รวมทั้งต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ในลักษณะของส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นกับหัวหน้า ผู้บริหาร และผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรตอบสนองกับสิ่งที่คนกลุ่มนี้ ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

5.3.1.7 จากการศึกษาพบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนอรัล ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เหมาะสม ชัดเจน เพื่อสามารถระบุวิธีการทำงาน ปัญหา และความสำเร็จของงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถตรวจสอบติดตามงาน ได้อย่างตรงจุด ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และควรให้ความสำคัญของงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานของพนักงานอาจมีผลต่องานอื่น ๆ หรือสามารถทำรายได้และผลประโยชน์ให้กับองค์กร จึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กร สร้างความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ

5.3.1.8 จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอรัล เป็นเจเนอรัลที่ให้ ความสำคัญในด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจเนอรัล เป็นกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน มีความคาดหวังสูง เชื่อมมั่นในตัวเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง ไม่เคยหยุดค้นหางาน ไม่คิดว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นเรื่องที่ผิด และมองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ ควรที่จะมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงประโยชน์หรือระบบ โปรแกรมต่าง ๆ ที่องค์กรมี เพื่อที่ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้น เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจเนอรัลที่แตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากงาน ที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และนำมาปรับใช้ในการทำงานหรือองค์กร

5.3.2.2 ควรศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้รายละเอียดแบบเจาะลึกและหลากหลาย เช่น วิธีการสัมภาษณ์เป็นบุคคลหรือแบบกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานหรือองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมลรัตน์ แนวบรรทัดและทิมัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- กระทรวงสาธารณสุข,กรมสุขภาพจิต. (2561). กรมสุขภาพจิต เผยวัยทำงานในกทม. 45% ถูกความเครียดขโมยความสุข. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2564, <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=28253>
- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2561). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace). สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://goo.gl/GcMg72>
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรภิญญา จิรไพศาลกล. (2563). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชญาภา วิวิรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุตिकाญจน์ เปาทุย. (2553). ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล :กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชุตินา จิรนนท์วัฒนา. (2561). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2560). ประชากรไทย GenY ใหญ่สุด พฤติกรรมสร้างโอกาส-ความเสี่ยง.สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2564, ประชากรไทย GenY ใหญ่สุด พฤติกรรมสร้างโอกาส-ความเสี่ยง(1) (thansettakij.com)
- ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน :กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารณ์ ทองงอก. (2552). ความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในนสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โนรี มีกิริยา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนมพร บำรุงบุญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารช่อพะยอม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรณิศา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุใน
อุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน
ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์การจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม
มหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- มนัสวี ศรีนนท์. (2560). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบแนวคิด ศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
และองค์กรในปัจจุบัน มีอยู่อย่างหลากหลาย.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ
ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความ
เหน็ดเหนื่อยทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลลิตา พรรณพานาวลัย. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย
ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัย
การจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. สารนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วุฒิพงษ์ แก้วหิรัญ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์
จำกัด. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์วิชัยความสุข. (2551). ประเมินความสุขของคนวัยทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษา
ประชาชนอายุ 18 – 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจใน
กรุงเทพมหานคร.
- สมโภช บุญวัน. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560). การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564). สுகริน ทวีสุด. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุกัญญา คีทอง. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 3(2), 71-80.
- สุธีรา สีมา. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุพิชฌาย์ ลีมีตระกูลไทย. (2561) คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกร่องค์กร ผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ แลศิลปะ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาภรณ์ ประสงค์พันธ์. (2561) การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. วารสารสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชุลี จำนงค์ผล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป.

ภาษาต่างประเทศ

- Eyiusta, A. (2016). Job resources, engagement, and proactivity: a moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*. 31(8). 1234-1250.
- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Gilmer, B.V. (1967). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*. 32(1). 393-417.

- Greg R. Oldham and J. Richard Hackman. (1975). A new strategy for job enrichment. California Management Review. P : 17(4):57-71.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology. 60(2). 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work Redesign, Addison-Wesley, Reading, MA.
- jobDB. (2558). 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน, 2564, 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน | จ๊อบส์ดีบี ประเทศไทย (jobsdb.com)
- jobDB. (2558). ปัจจัยที่ทำให้คนทำงาน “มีความสุข” และ “ไม่มีความสุข” แบ่งตามระดับตำแหน่งงาน. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน, 2564, คนทำงานมีความสุขกับงานเพราะอะไร | จ๊อบส์ดีบี ประเทศไทย (jobsdb.com)
- jobDB. (2558). ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานในแต่ละสายงานมีความสุขกับการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2564, ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานในแต่ละสายงานมีความสุขกับการทำงาน | จ๊อบส์ดีบี ประเทศไทย (jobsdb.com)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal. 33(4). 692-724.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. Psychological Science. 1(1). 1240-246.
- Manion. (2003). Joy at Work! Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12) : 652-659.
- McKinsey. (2018). ‘True Gen’: Generation Z and its implications for companies. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2564, <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. (1995). Objective and subjective work monotony: Effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue collar workers. Journal of applied psychology. 80(1). 29-42.
- Moos, R.H., & Moos, R.S. (1986). Family environment scale manual (2nd ed.). Palo Alto, CA:Consulting Psychologists.
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristic theory. Journal of organizational behavior. 21(1). 131-146.
- Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลด้านคุณลักษณะของงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านมีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ใช่ ไม่ใช่
2. ท่านพักอาศัยหรือทำงานในกรุงเทพมหานคร ใช่ ไม่ใช่
3. ท่านมีรายได้จากการทำงาน ใช่ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ

- 1.) ชาย 2.) หญิง

2. การศึกษา

- 1.) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.) ปริญญาตรี 3.) สูงกว่าปริญญาตรี

3.อาชีพ

- 1.) พนักงาน/ลูกจ้าง ของหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ
 2.) พนักงาน/ลูกจ้าง ของบริษัทเอกชน
 3.) ประกอบธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ

4.ประเภทการทำงาน

- 1.) Full Time 2.) Part Time

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1.) ต่ำกว่า 15,000 บาท 2.) 15,001-25,000 บาท 3.) 25,001-35,000 บาท
 4.) 35,001-45,000 บาท 5.) 45,001-55,000 บาท 6.) มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(โปรดเติมเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความมั่นคงในงาน					
1.งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
2.องค์กรของท่านได้รับการยอมรับถึงความมั่นคง					
3.ท่านสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ					
โอกาสความก้าวหน้า					
4.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่					
5.ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
6.ท่านได้รับการพัฒนาหรืออบรมเพื่อเพิ่มความสามารถ					
องค์กรและการจัดการ					
7.องค์กรสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรให้ท่านทราบ					
8.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กรและงานของท่าน					
9.ระเบียบและแนวปฏิบัติในการทำงานเอื้ออำนวยให้งานของท่าน					

สำเร็จลุล่วง					
สภาพการทำงานและสังคม					
10.ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ					
11.สภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
12.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละวันสมดุลกับการใช้ชีวิตประจำวันของท่าน					
คำตอบแทนและสวัสดิการ					
13.ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
14.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
15.องค์กรให้รางวัล ยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลด้านคุณลักษณะของงาน

(โปรดเติมเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความหลากหลายของทักษะ					
1.งานของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย					

ในการปฏิบัติงาน					
2.งานของท่านต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
3.งานที่ท่านทำอยู่มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน					
4.ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ปัญหา และความสำเร็จของงานได้อย่างถูกต้อง					
ความสำคัญองงาน					
5.ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านมีผลต่องานอื่น ๆ ขององค์กร					
6.งานของท่านสามารถทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับองค์กร					
ความอิสระในการตัดสินใจงาน					
7.ท่านมีอิสระในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาวิธีการทำงานของท่าน					
8.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
9.ท่านสามารถประเมินคุณภาพการทำงานของตนเองได้จากผลสำเร็จของงาน					
10.ท่านนำผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงการทำงาน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

(โปรดเติมเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความสัมพันธ์					
1.หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดีต่อท่าน					
2.ท่านไม่มีความเครียดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
ความรักและผูกพันในงาน					
3.ท่านภาคภูมิใจในงานของท่าน					
4.ท่านสนุกกับการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานของท่าน					
ความสำเร็จในงาน					
5.ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
6.ความสำเร็จในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่ท่านวางไว้					
การเป็นที่ยอมรับ					
7.ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความเห็นของกันและกันเป็นอย่างดี					
8.ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวอัญมณี ศรีปลาต

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2560 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2556 มัธยมศึกษาตอนปลาย ศิลป์ภาษา

โรงเรียนราชวินิตบางเขน

ปีการศึกษา 2553 มัธยมศึกษาตอนต้น ศิลป์ภาษา

โรงเรียนราชวินิตบางเขน

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

-

ประสบการณ์การทำงาน

ปี 2561 – 2562 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและบริหารงานทั่วไป
บริษัท เว็บบ์ สวิสดี จำกัด (มหาชน)