

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานและรักษาความสมดุล
ในชีวิต ของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.)

investigate motivations factors affecting work efficiency of
administrative officer in science and technology park Walailak
university (WUSTP).

คณาทิพย์ แพเรือง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน
อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods
research) ซึ่งศึกษาจากการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)
จำนวน 30 คน ผ่านแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 5 คน โดยใช้
คำถามปลายเปิด และนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยมี
ผลการวิจัยดังนี้ 1). เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน
มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2). ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการ
ทำงานของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) ได้ร้อยละ 60.4 โดยด้านการได้รับการ
ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลต่อความสุขใน
ชีวิตการทำงานของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 และความสุขในการทำงาน ของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.)
สามารถแบ่งได้เป็น 6 ประการ ได้แก่ งานประสบความสำเร็จ ค่าตอบแทนตามความสามารถ การได้
ทำงานตามที่ตนเองถนัด ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และไม่ทำงานเกิน
เวลา จากการวิจัย ยังพบปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของ
พนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) แบ่งได้เป็น 5 สาเหตุ ได้แก่ ปริมาณงาน ทำงาน
เกินเวลา ไม่มีเวลาในการดูแลสุขภาพในครอบครัว ระยะทางจากบ้านและที่ทำงาน และระบบการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยส่วนบุคคล, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aims to 1) investigate motivations factors affecting work efficiency of administrative officer in science and technology park Walailak university (WUSTP). 2) And the factors affecting of happiness in WUSTP. Data were gathered from 30 people through a questionnaire and 5 people through a in-depth interview. The research found that 1) different sex age education levels and salary haven't an affective happiness on work. 2) Motivation factors can explain the variance of happiness at work 60.4 % . The happiness of WUSTP have 6 factors work achievements emoluments aptitudes leadership of administrators good relationships of coworker and work overtime. Moreover, The cause of loss work life balance of WUSTP have 5 factors work load work overtime no time to take care of family distance between office and home and work system

Keywords : Personal factors, Motivational factors, Work Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

จากสถานการณ์สภาพแวดล้อมในปัจจุบันและโครงสร้างขององค์กรไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือมหาวิทยาลัย การที่องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันของคนในองค์กร และการที่คนเราจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ มีความเชื่อถือต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเพราะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร พนักงานทุกคนที่ทำงานย่อมต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (กานต์พิชชา บุญทอง, 2559) ทั้งนี้ องค์กรควรจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรได้ เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจ ความมั่นคงในการทำงาน และให้โอกาสในการเติบโตในสายงานอาชีพแก่พนักงาน สิ่งต่างๆพวกนี้เป็นการสร้างและกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lau,Wong,Chan & Law, 2001) หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตลอดจนมีความรู้สึกดี และชื่นชมผู้บริหารรวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ดี บุคลากรก็จะทำงานด้วยความสุขและความตั้งใจ และการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ พร้อมกับการมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมนั้น องค์กร

เลือกคนที่เหมาะสมกับงานและพัฒนาศักยภาพให้ได้อย่างเต็มที่ เพราะการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาประสิทธิภาพนั้นรวมถึงการที่พนักงานปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ตลอดจนการรักษาคนเก่งให้อยู่คู่กับองค์กรไปนานๆ ทั้งนี้องค์กรก็ต่างมีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นเพราะมีสิ่งสำคัญคือผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556) และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ งานก็จะออกมาดีพร้อมกับได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารรวมถึงเพื่อนร่วมงานก็ทำให้บุคลากรนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและมีความสุขกับการทำงานเพราะการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะสามารถช่วยลดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ เช่น การขาดงาน ความคับข้องใจและการลาออกจากงาน (Havlovic, 1991) ดังนั้น การทำงานก็ต้องการแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขความเต็มใจกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ การทำงานให้มีคุณภาพนั้นจึงต้องยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียังสามารถรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานกับการทำงานได้คือการที่พนักงานสามารถจัดสรรบทบาทของงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความสมดุล (Hutton, 2005) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าองค์กรต้องใส่ใจแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานเพื่อสร้างความสุขและรักษาสสมดุลชีวิตให้แก่พนักงานในองค์กรทั้งสิ้น

อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของประเทศให้เข้มแข็ง เป็นสถานที่อำนวยความสะดวก สนับสนุนเอกชนในการทำวิจัยและพัฒนา โดยรวบรวมนักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนมาเชื่อมโยงกับผู้ประกอบการที่ต้องการทำวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านธุรกิจ ให้บริการออกแบบนวัตกรรม บริการด้านทรัพย์สินทางปัญญา เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา ภาครัฐและภาคชุมชนท้องถิ่น ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของงานและรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานที่ต้องมีทั้งความขยันอดทน สามารถทนกับแรงกดดันได้และต้องเสียสละเวลาส่วนตัวให้การทำงาน จึงทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าและผลกระทบในการจัดการเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อคุณภาพของงานในที่สุด จนบางครั้งทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดกำลังใจในการมาทำงาน ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หากมีการบริหารความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพในการทำงานที่ดี งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความรู้และความสามารถขององค์กรมากขึ้น (ฐานิตา สิงห์ล่อ, 2563) ดังนั้นองค์กร ควรมีการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีความฉับไวในการให้บริการ และนอกจากนี้ยังมีความจำเป็น

ที่ต้องพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่มีบทบาทในการให้บริการ เพื่อส่งมอบความพึงพอใจให้กับผู้เข้ารับบริการที่มหาวิทยาลัย ดังนั้นพนักงานจะต้องนำศักยภาพของตัวเองที่มีอยู่ นำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จึงจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของพนักงานเพราะทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานมีความผูกพันที่ดีกับองค์กร จะทำให้งานนั้นๆออกมามีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (กานต์พิชชา บุญทอง, 2559)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) จึงสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานและรักษาความสมดุลในชีวิต ของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) เพื่อต้องการให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกันพร้อมกับมีความสุขในการทำงานควบคู่ไปด้วยกันและยังได้พัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ สร้างสุขภาพภาวะจิตใจทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น มีระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น การได้รับการสนับสนุนที่ดีของผู้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและการมีความสุขในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg(1959) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ในการส่งเสริมให้พนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) และคาดหวังว่าผลงานการวิจัยนี้จะสามารถเป็นแนวทางส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานพร้อมกับรักษาความสมดุลในชีวิตและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพื่อรักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้จนเกษียณ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานและรักษาความสมดุลในชีวิต ของพนักงานอุทธานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) หน่วยงานที่ตั้งอยู่ ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นครศรีธรรมราช โดยการพิจารณาจากตัวแปรที่มีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

2 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานอุทธานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) จำนวน 30 คน (ข้อมูล สํารวจเมื่อสิงหาคม พ.ศ. 2566)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจและทำให้เข้าใจได้ง่ายว่าบุคลากรในองค์การจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น จะมีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งผู้ทำวิจัยเห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herberg, et al., 1959) เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในกรณีนี้ได้เหมาะสม โดยงานวิจัยนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ได้สอบถามสิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจอยากทำงานและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบ 2 ปัจจัย ที่เป็นจุดรวมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานคือ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหาร เงินเดือน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานะของอาชีพ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการอธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรจะช่วยให้การกำหนดตลาดเป้าหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นการอธิบายถึงความหมายและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุข คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความรัก ความพอใจในงาน และการสนุกสนานในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกรักทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดี ภูมิใจและอยากสร้างผลงาน ที่ดีต่อตนเองและองค์กรตามแนวคิดของ Manion, 2003 ประกอบไปด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ จากองค์ประกอบดังกล่าวส่งเสริมหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบที่จะให้พนักงานเกิดมีความรู้สึกรักทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน มีผลให้พนักงานเกิดความรักความสุขในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขควบคู่กัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานและรักษาความสมดุลในชีวิต ของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ซึ่งศึกษาจากการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จำนวน 30 คน ผ่านแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 5 คน โดยใช้คำถามปลายเปิด และนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในครั้งนี้ โดยการตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักเหตุผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวน 30 คน

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ ดร.ทองแดง เตียวกี อดีตข้าราชการครูชำนาญการพิเศษ, ผศ.ดร. ยุทธนา พงษ์พิริยะเดช คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และอาจารย์ลัดดา ประสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยมีรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ (t-test) , (One-Way Anova), (Multiple Regression Analysis) การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบเชิงพรรณนา (Description Analysis)

ผลการวิจัย

- 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี อัตราเงินเดือน 30,001-35,000 บาท/เดือน
- 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา** พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.65 S.D. =.513) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.65 S.D. =.545) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.63 S.D. =.520) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกข้อ โดยภาพรวมระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.65 S.D. =.589) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.63 S.D. =.648) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.63 S.D. =.535) และด้านความรักในงาน ค่าเฉลี่ย 4.48 ตามลำดับ
- 3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน** หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในชีวิตการทำงานของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) ได้ร้อยละ 60.4 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน
- 5. ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน** พบว่า ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 7 ประเด็นจากการให้สัมภาษณ์ คือ งานประสบความสำเร็จ ค่าตอบแทนตามความสามารถ การได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และไม่ทำงานเกินเวลา

6. ผลการศึกษาปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเด็นจากการให้สัมภาษณ์ คือ ปริมาณงาน ทำงานเกินเวลา ไม่มีเวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ระยะทางจากบ้านและที่ทำงาน และระบบการทำงาน

7. ผลการศึกษาการตอบสนองของสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวขององค์กร พบว่า ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 7 ประเด็นจากการให้สัมภาษณ์ คือ องค์กรต้องมีระบบการจัดการที่ดี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มอบหมายงานที่เหมาะสมกับพนักงาน องค์กรต้องช่วยสร้างประสบการณ์และพัฒนาความคิด การทำงานที่มีความยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเคารพเวลาส่วนตัว

8. ผลการศึกษาสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัว พบว่า ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นจากการให้สัมภาษณ์ คือ การแบ่งเวลา การรับผิดชอบงานให้เสร็จทันกำหนด และการสร้างความเข้าใจต่อสมาชิกในครอบครัวถึงบทบาทหน้าที่

9. สรุปแบบสัมภาษณ์ความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า สามารถแบ่งตามข้อมูล 4 ประเด็น คือ ความสุขในการทำงาน ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานในปัจจุบัน การตอบสนองขององค์กรต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัว

ผลการสรุปแบบสัมภาษณ์ความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน ได้แก่ งานประสบความสำเร็จ ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ การได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และไม่ทำงานเกินเวลา รองลงมา คือ ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานในปัจจุบัน ได้แก่ ปริมาณงาน ทำงานเกินเวลา ไม่มีเวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ระยะทางจากบ้านและที่ทำงาน และระบบการทำงาน และสุดท้ายการตอบสนองขององค์กรต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ องค์กรต้องมีระบบการจัดการที่ดี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มอบหมายงานที่เหมาะสมกับพนักงาน เคารพเวลาส่วนตัว และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัว ได้แก่ การแบ่งเวลา การรับผิดชอบงานให้เสร็จทันกำหนด การสร้างความเข้าใจต่อสมาชิกในครอบครัวถึงบทบาทหน้าที่ และงานต้องสร้างความก้าวหน้าในชีวิต

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานและรักษาความสมดุลในชีวิต ของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ

ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และวสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Spector (1996) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น เพราะการตระหนักในผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากองค์กร เป็นผลจากความก้าวหน้าในอาชีพ ในองค์กรนั้น รวมถึงเงื่อนไขการทำงาน ตำแหน่งงานและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) ได้ร้อยละ 60.4 โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสถานะของ อาชีพ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ,ด้านความรับผิดชอบ, ด้านเงินเดือน, ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) จากการสัมภาษณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวลี แสงแสวง (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเธชั่น X และเงินเนอเธชั่น Y พบว่าระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด โดยผู้วิจัยมองว่า ปัญหาเรื่องเวลา เป็นปัญหาที่ชัดเจนมากที่สุด และหากมีปัจจัยทั้งสองประการนี้ จะทำให้ปัญหาและสาเหตุทำให้เสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานลดน้อยลงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) ได้ร้อยละ 60.4 โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานของพนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน โดยมุ่งเน้นเรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้มากขึ้น

2. จากผลวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มวล.) มี 7 ประการ ได้แก่ งานประสบความสำเร็จ ค่าตอบแทนตามความสามารถ การได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และไม่ทำงานเกินเวลา ดังนั้น องค์กรต้องมีความชัดเจนในลักษณะงาน และผลการประเมินต้องสอดคล้องกับค่าตอบแทนและโอกาสในการก้าวหน้าของพนักงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานอื่นๆ ภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อศึกษาความแตกต่าง และเปรียบเทียบในด้านต่างๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาที่ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานลดลงในเชิงคุณภาพให้ลึกยิ่งขึ้น เพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

อ้างอิง

กานต์พิชชา บุญทอง. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค เขต (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

- ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา อำเภอ
มะขาม จังหวัดจันทบุรี. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). ความสุข ทุกแห่งมุม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: วัด
ญาณเวศกวัน.
- ภาณุชิตา ต่ายเรียน และวสันต์ สกุลกิจกาญจน์. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ
ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของ
พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. The 5th BAs National
Conference 2023 การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 (ในความร่วมมือ 5 สถาบัน), 147-
162.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family
balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Havlovic, S. J. (1991). *Quality of work life and human resource outcomes. Industrial
Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(3) : 469-479.
- Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation
to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Hutton, A. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and
practice*. New Zealand: Hudson Highland Group
- Lau, T., Wong, Y., Chan, K., & Law, M. (2001). *Information technology and the work
environment— does IT change the way people interact at work ?*. Human systems
management, 20(3), 267-279.
- Manion, J. (2003). *Joy at work : Creating a positive work place*. Journal of Nursing
Administration, 33(12), 652-659.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New
York: John Wiley and Sons.