

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน
เขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

MOTIVATIONAL AND SUPPORTIVE FACTORS THAT EFFECT TO PRODUCTION
EMPLOYEE'S HAPPINESS AT WORK IN THE AREA OF 304 INDUSTRIAL PARK,
PRACHINBURI PROVINCE.

จันทร์นิภา คุ่มพินิกร

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และที่พักอาศัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรางวัลและความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยคำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์การสื่อสาร และ ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจุน ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aims to examine the motivational and supportive factors effect to work happiness among production employees in the 304 Industrial Park, Prachinburi Province.

The study sample consisted of 400 production employees aged 18 years and above, working in the 304 Industrial Park, Prachinburi Province. Data were collected through an online questionnaire. Statistical methods employed for data analysis included percentages, means, standard deviations, independent t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings revealed that demographic factors such as gender, education level, marital status, income, and housing significantly effect to work happiness at the 0.05 statistical level. Motivational factors, including job characteristics, recognition, career advancement opportunities, rewards, and achievements, were found to have a significant impact on effect to work happiness among production employees in the 304 Industrial Park at the 0.05 statistical level. Supportive factors, such as salary and benefits, workplace relationships, communication, and job security, also significantly effected to work happiness at the 0.05 statistical level.

Keywords: Motivational factors, supportive factors, work happiness.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง องค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน โดยด้านหนึ่งที่สำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นจะทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณันท์, 2562) ซึ่งหากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ย่อมจะช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จที่กำหนดได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นการแข่งขันในตลาดแรงงานจึงได้กลายเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความท้าทายในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ปัญหาการลาออกจากงานจึงได้รับความสนใจมากขึ้นเนื่องจากการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงและความต้องการของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การลาออกบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดผลกระทบทางลบต่อประสิทธิภาพการทำงานและภาพลักษณ์ขององค์กร อัตราการหมุนเวียนการรับเข้าหรือลาออกของบุคลากรจึงเป็น

ปรากฏการณ์ที่มีผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการทีมงาน หรือแม้กระทั่งด้านการเงินและการดำเนินธุรกิจ ซึ่งทำให้การจัดการปัญหานี้เป็นเรื่องสำคัญ การลาออกของพนักงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ตั้งแต่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สุขภาพและความพึงพอใจในงานพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ไปจนถึงปัจจัยองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร การมีความสุขในการทำงานสามารถนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การลดอัตราการลาออก และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น การทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม มีการพัฒนาแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ความสุขในการทำงานเป็นหนึ่งในประเด็นที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยและนักบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานเริ่มต้นจากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ทฤษฎีของ Herzberg และ Maslow ที่ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานและปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้เพิ่มพูนความสำคัญของการศึกษาความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรภาคเอกชนต่างๆ ในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 เองก็เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้นอกจากจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานแล้วยังช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี นำข้อมูลและผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กลยุทธ์ขององค์กรเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อป้องกันปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมิให้เกิดขึ้น รวมถึง จัดหาวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพ ให้ทำงานกับองค์กรต่อไปซึ่งจะช่วยลดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้าง การฝึกอบรมพนักงานใหม่และลดต้นทุนในการดำเนินงานต่างๆ ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

3. ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป โดยทำงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เนื่องจากว่า ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง อ้างอิงโดยใช้สูตรคำนวณของ (G.W. Cochran, 1977) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ของจำนวนประชากร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะนำไปใช้ในการเก็บตัวอย่างสำหรับงานวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางประชากรศาสตร์

Chom thong, S., & Pirom, T. (2014) ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายทางประชากรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากองค์กรต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นไปที่การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางประชากร ซึ่ง "ประชากรศาสตร์" (Demographics) หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของประชากรในแง่มุมต่างๆ เช่น ขนาดของประชากร, การกระจายตัวทางภูมิศาสตร์, อายุ, เพศ, การศึกษา, อาชีพ, รายได้, และลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนในสังคม การศึกษาประชากรศาสตร์ช่วยให้เราเข้าใจโครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงของประชากร ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจในหลายด้าน เช่น การตลาด, การจัดการทรัพยากร, และนโยบายสาธารณะ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นสองกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน และการกระตุ้นแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและการพัฒนาทางอาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพอใจและความรู้สึกทำหายในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ได้แก่ 1) ความสำเร็จ ความรู้สึกว่าตนเองบรรลุเป้าหมายหรือทำงานได้ดี 2) การยอมรับ การได้รับการชื่นชมและการยอมรับจากผู้อื่น 3) ความรับผิดชอบ การมีบทบาทที่สำคัญและโอกาสในการตัดสินใจ 4) การเติบโตและการพัฒนา โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ 5) เนื้อหาของงาน การทำงานที่มีความหมายและท้าทาย

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขพื้นฐานในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่พอใจและเกิดการไม่ชอบงานเกิดขึ้น ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน การรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสะดวกสบายและความปลอดภัย 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตร 4) นโยบายและการจัดการขององค์กร การมีนโยบายที่เป็นธรรมและการจัดการที่ดี 5) ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งงานและสิทธิประโยชน์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ในปี 2011 หนังสือ เรื่อง ความเจริญงอกงาม (Flourish) ได้ถูกตีพิมพ์ โดย Seligman ได้รวบรวมความรู้และการวิจัยของเขาและนักวิชาการจากทั่วโลกที่ได้พยายามค้นหาคำตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นอยู่ที่ดี Seligman ได้สังเคราะห์องค์ประกอบไว้ใน P.E.R.M.A. ซึ่งประกอบด้วยห้าองค์ประกอบ โดยคัดเลือกจากเกณฑ์ดังนี้ คือ เป็นองค์ประกอบของการก่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี, เป็นสิ่งที่หลายๆคนต้องการผ่านเห็นคุณค่าในองค์ประกอบนั้นๆด้วยตัวเอง และแต่ละข้อให้ความหมายชัดเจนและสามารถวัดได้อย่างอิสระจากองค์ประกอบอื่น ๆ (Seligman 2011, หน้า 28) อันประกอบไปด้วย 1) P - Positive Emotion อารมณ์ในเชิงบวกเป็นสิ่งที่จำเป็นในการเป็นอยู่ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในส่วนหน้าที่การงานหรือชีวิตส่วนตัว 2) E - Engagement คือ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในสิ่งที่ทำ การมีส่วนร่วมและผูกพัน ไม่ว่าจะเป็น ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่อหน้าที่การงาน 3) R - Relationships คือ ความสัมพันธ์ที่ดี (Positive Relationships) การผูกพันกับใครในทางที่ดีและมีความหมายจะทำให้มีความสุขได้มากกว่าคนที่ไม่ผูกพันกับใครหรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ 4) M - Meaning คือการรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำนั้นหมายความว่ามีความหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเราเองอาจจะเป็นความหมายที่เรามีต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อองค์กร ไม่เฉพาะการรู้สึกมีความหมายหรือการพบคุณค่าในการทำงานแต่ยังรวมไปถึงชีวิตส่วนตัว 5) A- Achievement คือการบรรลุถึงเป้าหมาย (Accomplishment) การ

เรียนรู้เพื่อประโยชน์ ในชีวิต การประสบความสำเร็จ ซึ่งไม่ได้จำกัดแค่ด้วยรางวัลหรือเหรียญตรา ยังรวมถึงการสำเร็จในทักษะ ความชำนาญ การบรรลุเป้าหมายบางอย่างที่ได้ตั้งเอาไว้ด้วย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป โดยทำงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 เนื่องจากว่า ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง อ้างอิงโดยใช้สูตรคำนวณของ (G.W. Cochran, 1977) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ของจำนวนประชากร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จากการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะนำไปใช้ในการเก็บตัวอย่างสำหรับงานวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 385 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ความไม่สมบูรณ์จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเป็นจำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน โดยใช้ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ รางวัลและความสำเร็จในงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 3 ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสัมพันธ์การสื่อสาร ความมั่นคงในงาน โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับความความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี มีรายละเอียดดังนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ระดับการศึกษา จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 สถานภาพโสด จำนวน 211 คนคิดเป็นร้อยละ 52.8 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และพักอาศัยอยู่บ้านของตนเองจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8

สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต จากการศึกษปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ และ ด้านรางวัลและความสำเร็จในงาน พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) สำหรับรายด้านของปัจจัยเชิงจิตสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานของท่านมีความน่าสนใจเนื่องจากโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.37$) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบได้ตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.30$) 2) ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมพบว่าปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความพอใจเมื่อได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.40$) และ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาและให้ความสำคัญจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.22$) 3) ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมพบว่าปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีโปรแกรมการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.36$) และงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนในการก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.23$) 4) ด้านรางวัลและความสำเร็จในงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รางวัลที่ได้รับจากองค์กรมีความหมายและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$) และ ระบบการให้รางวัลในองค์กรของท่านมีความยุติธรรมและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ($\bar{X} = 4.27$)

สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 3 จากการศึกษปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์การสื่อสาร และด้านความมั่นคงในงาน พบว่าปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) สำหรับรายด้านของปัจจัยด้านจิต สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านจิตอยู่

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพอใจกับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือบำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$) และ เงินเดือนของท่านเพียงพอในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.18$) 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมพบว่า มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.40$) และสถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.35$) 3) ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมพบว่า มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจที่งานของท่านมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและสร้างคุณค่าให้กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.40$) และท่านรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.35$) 4) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในภาพรวมพบว่า มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันได้ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$) และ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเคารพและให้เกียรติกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.34$) 5) ด้านความสัมพันธ์การสื่อสาร ในภาพรวมพบว่า มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานสามารถติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.37$) และ การสื่อสารระหว่างแผนกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจตรงกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.35$) 6) ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมพบว่า มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรและผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาธุรกิจที่มั่นคงยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$) และ องค์กรของท่านจัดระบบในการทำงานตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.44$)

สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 4 จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวกความพึงพอใจและภูมิใจในงาน (Positive Emotion) ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ (Engagement) ด้านความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน (Relationships) ด้านความหมายในชีวิต การมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Meaning) และ ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนในงาน (Accomplishment) พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$) สำหรับรายด้านของความสุข สรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) ด้านอารมณ์เชิงบวกความพึงพอใจและภูมิใจในงาน (Positive Emotion) ในภาพรวมพบว่ามีความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อเห็นทีมประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$) และท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำมีผลต่อความสำเร็จของทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.40$) 2) ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ (Engagement) ในภาพรวมพบว่ามีความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$) และท่านมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับจาก

ที่มงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$) 3) ด้านความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน (Relationships) ในภาพรวมพบว่ามีความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์การของท่านให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้างานให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงการทำงานในที่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$) 4) ด้านความหมายในชีวิตการมีความสุขระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Meaning) ในภาพรวมพบว่ามีความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถจัดการเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) และ ท่านมีเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัวและงานอดิเรกที่ท่านชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.32$) 5) ด้านความสำเร็จความก้าวหน้า และผลตอบแทนในงาน (Accomplishment) ในภาพรวมพบว่ามีความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสำเร็จในงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) และ ท่านคิดว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากงานมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.35$)

สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน

1) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยมุ่งใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยมุ่งใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ รางวัลและความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยคำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสัมพันธ์การสื่อสาร และ ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย การที่พนักงานหญิงมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าพนักงานชายอย่างมีนัยสำคัญนั้นอาจสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านบทบาทและความคาดหวังของแต่ละเพศในการทำงาน พนักงานหญิงอาจให้คุณค่าต่อความสัมพันธ์และการได้รับการยอมรับมากกว่าพนักงานชาย ซึ่งส่งผลให้รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขมากขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นการสนับสนุนและการยอมรับ 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา ซึ่งอาจแสดงถึงความคาดหวังและความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน กลุ่มที่มีการศึกษาน้อยอาจมีความคาดหวังต่อสภาพการทำงานและสวัสดิการน้อยกว่า หรืออาจรู้สึกว่างงานที่ทำนั้นมีคุณค่าและตอบสนองความต้องการได้ดีกว่า ขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาสูงขึ้นอาจคาดหวังโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่สูงกว่า ทำให้ระดับความสุขในการทำงานลดลงเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่า 3) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความสุขในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่หย่าร้าง ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างในด้านความรับผิดชอบภายในครอบครัวและความคาดหวังในชีวิตการทำงาน เช่น พนักงานโสดและหม้ายอาจรู้สึกมีอิสระและมีเวลาในการทำงานมากกว่า ขณะที่ผู้ที่หย่าร้างอาจเผชิญความท้าทายด้านอารมณ์และภาระครอบครัวที่มากขึ้น ส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานลดลง 4) พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ 45,001-60,000 บาท รายได้ 15,000-30,000 บาท และ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท ซึ่งพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 45,000 บาทต่อเดือน มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท ขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท หรือมีรายได้ 15,000-30,000 บาท มีระดับความสุขสูงกว่าเช่นกัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงความคาดหวังและความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มรายได้ การที่กลุ่มรายได้สูงสุดแสดงความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นอาจมาจากความมั่นคงทางการเงินที่มีบทบาทเสริมสร้างความพึงพอใจ ขณะที่กลุ่มรายได้ต่ำหรือกลางอาจรู้สึกมีคุณค่าในงานโดยไม่คาดหวังความก้าวหน้าในระดับสูง 5) พนักงานที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่พักในบ้านเช่า บ้านตนเอง หรือที่พักรอื่น ๆ มีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าเมื่อเทียบกับ

พนักงานที่พักในอพาร์ทเมนต์ ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงในการใช้ชีวิตและความสะดวกสบายของที่พักอาศัย พนักงานที่พักอาศัยในที่ที่เป็นของตนเองหรือที่พักที่รู้สึกผ่อนคลายอาจมีความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจมากกว่า ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ขณะที่การพักในอพาร์ทเมนต์อาจมีข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่และความเป็นส่วนตัว ทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการอภิปรายความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ของ Chom thong, S., & Pirom, T. (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายทางประชากรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทย มุ่งเน้นไปที่การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางประชากร เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษา กับผลลัพธ์ทางด้านประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การเติบโตของรายได้และความพึงพอใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าความหลากหลายทางประชากรมีผลกระทบที่หลากหลายต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีการค้นพบที่สำคัญคือความหลากหลายที่สูงขึ้นสามารถช่วยเพิ่มการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร แต่ก็อาจก่อให้เกิดความท้าทายในการจัดการและการสื่อสารภายในองค์กรได้

2. จากการศึกษาวิจัยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ รางวัลและความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความชัดเจนในหน้าที่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็มีความสำคัญเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงการให้คุณค่าต่อการได้รับคำชมเชยและการสนับสนุนจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg 1959 ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่อง การจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา วัฒนสุข (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจและปัจจัยจูงใจต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทสตาร์ทอัพ การศึกษานี้มุ่งเน้นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจและปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทสตาร์ทอัพ ที่ระบุว่า ปัจจัยจูงใจการให้รางวัลและการตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับรางวัลและการตอบแทนที่เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และ โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพ การมีโอกา

ในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ และการเติบโตในอาชีพช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่นและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสัมพันธ์การสื่อสาร และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่นิคมสวนอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสำคัญ เนื่องจากการมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในชีวิตได้ โดยเฉพาะด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการเกษียณอายุและความครอบคลุมทางการแพทย์เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์ในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างความสุขและความพึงพอใจในงาน ที่งานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและการที่เพื่อนร่วมงานมีความเคารพซึ่งกันและกันช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมความสุขและเพิ่มแรงจูงใจในงานได้ งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร ปริญญาศิลป์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจการศึกษานี้ มุ่งเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขของพนักงาน ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่าปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การมีสถานที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก ความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานมีผลสำคัญต่อความสุขของพนักงาน การได้รับการสนับสนุนและการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและลดความเครียด การศึกษานี้เสนอแนะให้องค์กรธุรกิจพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน รวมถึงการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ในด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

($\bar{X}$ = 4.30) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ในด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้ 1) จัดโปรแกรมพัฒนาทักษะและสนับสนุนการเรียนรู้ (Skill Development Programs) จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น ทักษะทางเทคนิค มอบทุนการศึกษาเพื่อให้พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม 2) ออกแบบเส้นทางการเติบโตในอาชีพ (Career Path Development) แผนการเติบโตในสายงานจะช่วยให้พนักงานเข้าใจเส้นทางการเติบโตในตำแหน่งงานของตนเองอย่างชัดเจน 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในโครงการใหม่ มอบหมายงานที่ท้าทายให้พนักงานได้ลองรับผิดชอบโครงการที่นอกเหนือจากงานประจำ หรือ Cross-functional projects เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานร่วมกับทีมอื่น 4) สนับสนุนการพัฒนาแบบส่วนบุคคล (Individual Development Plan - IDP) การโค้ชและการเมนเทอร์ (Mentorship) จับคู่พนักงานกับผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อให้คำแนะนำเฉพาะตัว 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดแบบ Growth Mindset ช่วยให้พนักงานเชื่อว่าพวกเขาสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถได้ สนับสนุนการลองผิดลองถูก 6) ประเมินและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สร้างระบบประเมินผลที่โปร่งใสและรับฟังเสียงพนักงาน เปิดช่องทางให้พนักงานเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในด้านการพัฒนาอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

จากการศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.30) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนี้ 1) ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมเทียบเคียงกับตลาดแรงงาน ศึกษาและเปรียบเทียบเงินเดือนขององค์กรกับมาตรฐานตลาด เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ และประเมินตามผลงาน (Performance-based Pay) ใช้ระบบการจ่ายเงินที่สัมพันธ์กับความสามารถและผลสำเร็จของพนักงาน กำหนดนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนและโปร่งใส 2) ขยายสวัสดิการที่ตอบใจพนักงาน ด้านสุขภาพ ประกันสุขภาพครอบคลุมทั้งพนักงานและครอบครัว กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีการสมทบเงินโดยองค์กร การให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับพนักงาน และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการดูแลบุตร 3) จัดโปรแกรมการเติบโตทางด้านการเงิน เพื่อให้ความรู้เรื่องการวางแผนการเงินและการลงทุน ให้กับพนักงาน 4) ส่งเสริมรางวัลที่ไม่ใช่เงิน เช่น การมอบรางวัลหรือใบประกาศเกียรติคุณ รางวัลเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเป็นสมาชิกฟิตเนส หรือกิจกรรมพิเศษ 5) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ ใช้ซอฟต์แวร์ที่ช่วยให้การจัดการเงินเดือนและสวัสดิการมีความโปร่งใสและรวดเร็ว การให้ข้อมูลเงินเดือนและสวัสดิการแบบ Real-Time 6) ประเมินผลและปรับปรุงสวัสดิการอย่างต่อเนื่องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน 7) ผู้บริหารควรสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจนให้ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการอย่างโปร่งใส

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือทัศนคติที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความสามารถในการปรับตัวและการมองโลกในแง่ดีของพนักงาน 2) ควรศึกษาในเรื่องของผลกระทบของการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติมาใช้ในสายการผลิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ

พนักงาน เพื่อช่วยให้องค์กรและพนักงานสามารถเตรียมตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความยั่งยืนของทั้งพนักงานและองค์กร 3) ควรศึกษาวิจัยถึงสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ 4) ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในพื้นที่อื่นหรือในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและทำให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร เสนาะ. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษบา วัฒนสุข. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจและปัจจัยจูงใจต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทสตาร์ทอัพ. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาพร ปริญญาศิลป์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ: การศึกษากรณีบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Chomthong, S., & Pirom, T. (2014). Demographic diversity and organizational performance: Evidence from Thailand. *Asian Journal of Social Science*, 42(1), 85–101.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press. Retrieved from <https://www.google.co.th/books/edition/Flourish/YVAQVa0dAE8C?hl=th&gbpv=1&dq=Flourish:+A+Visionary+New+Understanding+of+Happiness+and+Well-being&printsec=frontcover>
- Seligman, M. E. P. (2015). *The hope circuit: A psychologist's journey from helplessness to optimism*. Hachette Books.