

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

HAPPINESS AT WORK OF PERSONNEL AT THE NATIONAL HOUSING AUTHORITY

Charukarn Lawongsa

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Charukarn Lawongsa

E-mail : Nampu.lawongsa@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพที่ดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนางาน ความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี และด้านการมีครอบครัวดี และเพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสัมพันธ์สภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่บรรจุเป็นพนักงานและปฏิบัติงานที่สำนักงานส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 เป็นพนักงานระดับ พนักงานระดับ 3 -7 จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์สภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเงินที่ดี ด้านการมีคุณธรรม ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนางาน ความรู้ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการมีน้ำใจ และด้านการมีสุขภาพที่ดี ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความสุข, ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of to study happiness at work of personnel at the National Housing Authority include Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, and Happy Family. And to study factors that encourage happiness at work Include The success in the work, Acceptance, Relationship to work, Type of work, Income, compensation and benefits and the Balance between life and work that affect happiness at work of personnel at the National Housing Authority.

The sample group was 350 people of personnel at the National Housing Authority. The tool used for collecting the data was a questionnaire. Data analysis using computer software package to find percentage value, Average and Standard deviation.

The results of research showed that personnel at the National Housing Authority who answered the questionnaire most of them were 215 females representing 61.1. Most of them were 31-40 years old, 179 people representing 51.0. Most of them were single, 217 people representing 62.0. Most of them had a bachelor's degree or equivalent of 241 people representing 68.9. Most of them have monthly income of 20,001 – 30,000 baht, 204 people, representing 58.3. Most of them are employees at level 3 -7 of 331 people representing 94.6. Most of them had a working period of 6 - 10 years, 147 people representing 42.0.

The results of research showed that Factors encourage happiness at work of personnel at the National Housing Authority Overall, it's at a high level. When considering each factor, it was found that every factor had a high level of opinion.

The results of research showed that The happiness at work of personnel at the National Housing Authority Overall, it's at a high level. When considering each factor, it was found that the factor at the highest level was happy Family and the factor that is at the high level is Happy Money, Happy Soul, Happy Relax, Happy Brain, Happy Society, Happy Heart and Happy Body, respectively.

Keyword: Happy, Happiness at work, Factors encourage happiness at work

บทนำ

การสร้างสรรค้องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นกระบวนการที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “บุคลากรที่ทำงานในองค์กร” ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามูลฐานในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ โดยการประยุกต์ใช้ความสุขบนพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นเครื่องมือที่เพื่อช่วยในเรื่องของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต

ด้วยเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้วิจัย ซึ่งบรรจุเป็นพนักงานการเคหะแห่งชาติ จึงมีความสนใจจะศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งผลของการศึกษาในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ที่จะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
- 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสัมพันธ์สภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบไปด้วย ด้านการมีสุขภาพที่ดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี และด้านการมีครอบครัวดี

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานส่วนกลางประจำปีงบประมาณ 2565 รวมทั้งสิ้น 1,712 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 14 มกราคม 2565)

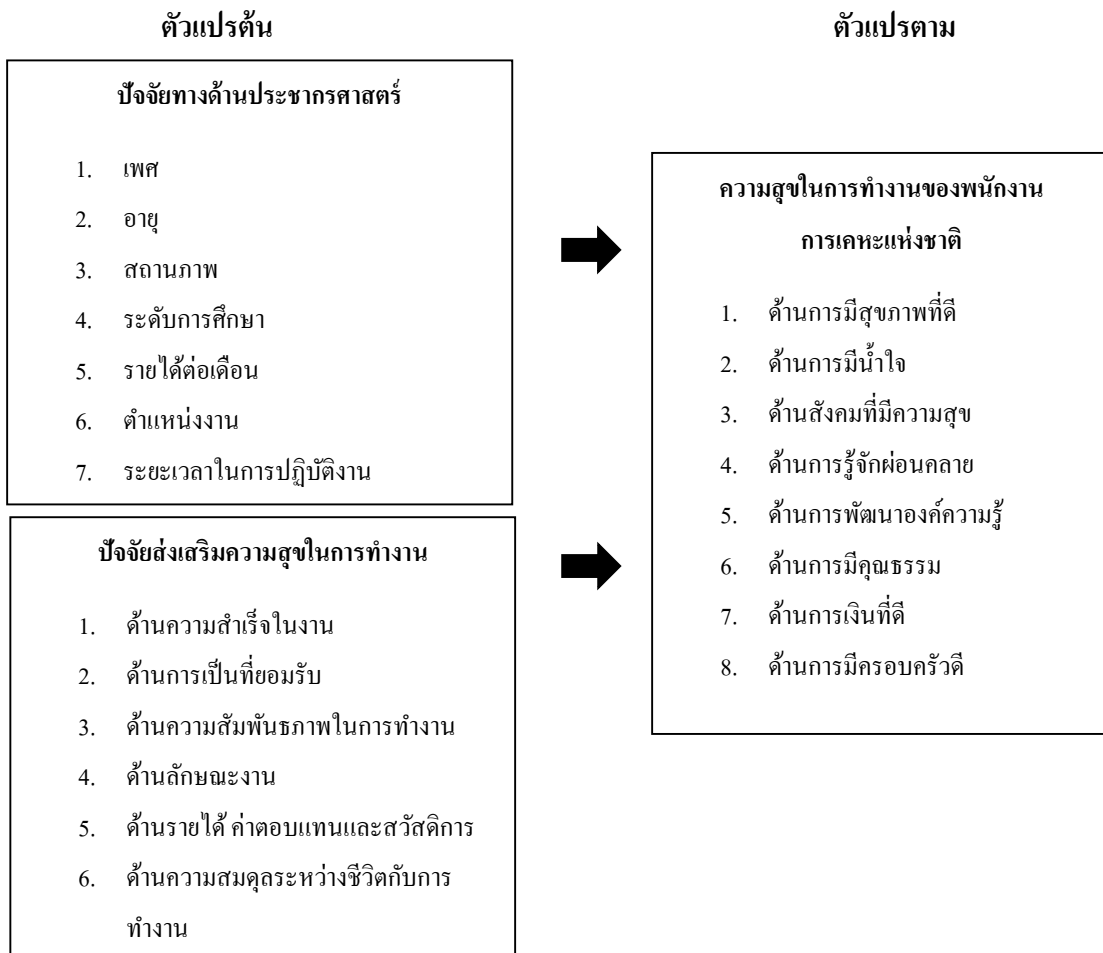
ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
- 2) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
- 3) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต หรือความรู้สึกพึงพอใจในเป้าหมายของชีวิต รวมไปถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาในชีวิตที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล (2003 อ้างถึงใน นฤ จ้างประเสริฐ, 2560)

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้หรือได้สัมผัสพบเจอมา โดยได้มีการตอบสนองออกมาเป็นการกระทำที่สร้างสรรค์ในรูปแบบต่างๆ (2003 อ้างถึงใน นฤ จ้างประเสริฐ, 2560)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ประกอบไปด้วย ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs), ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs), ความต้องการทางสังคม (Social Needs), ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs) และความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) (อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรณเจริญ 2562)

การเคหะแห่งชาติ

การเคหะแห่งชาติ เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีวัตถุประสงค์การจัดตั้งเพื่อจัดให้มีเคหะสถานให้กับประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย รวมทั้ง ได้จัดให้มีระบบที่ครบวงจร อีกทั้งยังพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งและมีมาตรฐานสูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานบริการน้ำมัน บริษัท ซัสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สุรัชวดี อ่อนอำไพ (2558) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้านคือ ด้านงานด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม และด้านผู้นำ

วิษณุ โนวิชัย (2558) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทธนธิฟู้ดส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ต่อปัจจัยด้านสุขภาพทางใจ ด้านสุขภาพทางสังคม ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความคาดหวัง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็นด้านสังคมดี และด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพและใจดี

สุพัตรา เทพเฉลิม (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตวิญญาณดี ด้านจิตใจดี ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านงานดี และด้านผ่อนคลายดี อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

วิไล จันทร์เปรี๊ยะ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนชัยสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้าน (ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี) อยู่ในระดับมาก

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ทศพล ชาดิรัมย์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ครอบครัวที่ดี สังคมดี มีน้ำใจงาม การมีคุณธรรม และการหาความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ การรู้จักใช้เงินเป็น การผ่อนคลาย และมีสุขภาพดี ตามลำดับ

พรวิมล ชยวานิช (2561) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก เมื่อแยกเป็นมิติเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง รองลงมาคือ น้ำใจดี ครอบครัวดี อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง

ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปลอดภัยนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพดี มีน้ำใจ ด้านคุณธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์มีปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในระดับมาก

นุรป่าษิยะห์ ภูนา (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมีความสุขโดยในมิติด้านครอบครัว มีระดับความสุขสูงที่สุด รองลงมาคือด้านจิตวิญญาณดี และด้านสุขภาพดีมีระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น

মননক শূপ্ররকজেরু (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตด้านอื่นในระดับมาก ให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitation Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม(Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2565 รวมทั้งสิ้น 1,712 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล การเคหะแห่งชาติ ณ วันที่ 14 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะเก็บข้อมูลจากพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 1,712 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นจะใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจาก มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
2) สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของคำถาม

3) นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) โดยวัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้
- 4) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistic) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.1) ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าความถี่ (Frequency)
- 1.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 350 ชุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชายจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคืออายุ 25 – 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9, 51 – 60 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9, 41 – 50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9, ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9, หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 23.7, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0, สูงกว่า 40,001 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 9.7, ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ พนักงานระดับ 3-7 จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3, พนักงานระดับ 1-2 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ 1 – 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0, 11 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธภาพในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเงินที่ดี ด้านการมีคุณธรรม ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการมีน้ำใจ และด้านการมีสุขภาพที่ดี ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 เป็นพนักงานระดับ พนักงานระดับ 3-7 จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

ปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ความคิดเห็นความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเงินที่ดี ด้านการมีคุณธรรม ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการมีน้ำใจ และด้านการมีสุขภาพที่ดี ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน

ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำงานท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ และมีความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์มีปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในระดับมาก

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตด้านอื่นในระดับมาก ให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับฟังและให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อทำงานด้วยแล้วรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างกันได้และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชดี อ่อนอำไพ (2558) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้านคือ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม และด้านผู้นำ

ด้านลักษณะงาน

ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความสามารถ และความชำนาญ ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถ ปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ โนวิชัย (2558) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนิธิฟู๊ดส์ จำกัด ผลการศึกษา

พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ต่อปัจจัยด้านสุขภาพทางใจ ด้านสุขภาพทางสังคม ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความคาดหวัง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างเหมาะสม ได้รับค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานบริการน้ำมัน บริษัท ซีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ที่อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ จัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และครอบครัวให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายได้ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับมาก มีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการมีสุขภาพที่ดี

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง พักผ่อนเพียงพออยู่เสมอ หน่วยงานของท่านจำกัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ และถูกต้องตามหลักโภชนาการ และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปลอดหนี้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพดี มีน้ำใจ ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการมีน้ำใจ

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เต็มใจที่จะให้ความรู้หรือคำแนะนำต่างๆ กับผู้อื่น หน่วยงานส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ในงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตเป็นประจำทุกปี ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิวัฒน์ ชยวานิช (2561) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก เมื่อแยกเป็นมิติเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง รองลงมาคือน้ำใจดี ครอบครัวดี อยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง

ด้านสังคมที่มีความสุข

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลากรในหน่วยงานของมีความรักสามัคคี และช่วยเหลือกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานในความรับผิดชอบจนสำเร็จตามเป้าหมาย และพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา เทพเฉลิม (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตวิญญาณดี ด้านจิตใจดี ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการงานดี และด้านเพื่อนคลายดี อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการรู้จักผ่อนคลาย

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การสงบสติอารมณ์ช่วยให้สบายใจขึ้น สามารถหาวิธีผ่อนคลายความเครียดได้ เป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และได้พักผ่อนในวันหยุดประสพความสำเร็จช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทร์เปริยง (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้าน (ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี) อยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาองค์ความรู้

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพื่อพัฒนาการทำงาน ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม สัมมนา ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็นด้านสังคมดี และด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย

ด้านการมีคุณธรรม

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำบุญในโอกาสต่าง ๆ และเข้าร่วม

กิจกรรมทางประเพณีศาสนา ปฏิบัติตนโดยยึดหลักศีลธรรมจริยธรรม ใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น หน่วยงานปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และส่วนสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตนตามหลักของศาสนา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพและใจดี

ด้านการเงินที่ดี

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้ในการบริหารจัดการเงิน และสร้างสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย ประหยัด ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น และรู้จักนำเงินไปลงทุน เช่น การซื้อกองทุนต่าง ๆ ของธนาคาร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล ชาดิรัมย์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ครอบครัวที่ดี สังคมดี มีน้ำใจงาม การมีคุณธรรม และการหาความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ การรู้จักใช้เงินเป็น การผ่อนคลาย และมีสุขภาพดี ตามลำดับ

ด้านการมีครอบครัวดี

ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัว ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างราบรื่น สมาชิกในครอบครัว มีความรักใคร่ สามัคคี สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจในการทำงาน และมีความรู้สึกอบอุ่น และมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ป้าชียะห์ กูนา (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติด้านครอบครัว มีระดับความสุขสูงที่สุด รองลงมาคือด้านจิตวิญญาณดี และด้านสุขภาพดีมีระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ องค์กรควรมีการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พนักงานในองค์กร ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดให้พนักงานตั้ง IPA ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการทำงาน, ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถของตนเองไปอีกระดับขึ้น

2. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของซึ่งกันและกัน โดยหน่วยงานย่อย จัดประกาศเชิดชูพนักงานดีเด่นประจำเดือน สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในฝ่าย, ได้รับคำ

ชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการจัดกิจกรรม Meeting Talk โดยผู้บังคับบัญชาในสายงานจะกล่าวชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานได้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และให้เพื่อนร่วมงานกล่าวคำชมเชย

3. ด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ เพื่อให้พนักงานในองค์กรรับฟังและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน องค์กรควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ผ่านโครงการ Empathy Skill พัฒนาทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่น โดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง, เพื่อให้พนักงานในองค์กรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาหรือจัดตั้งชมรมกีฬา เป็นต้น, เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกัน องค์กรควรจัด โครงการผู้บริหารพบพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และรู้จักกับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านลักษณะงาน

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ การปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความสามารถ และความชำนาญ โดยกำหนดลักษณะของการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของตำแหน่งให้มีความชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือก สรรหา, ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร โดยองค์กรควรจัดอบรมเพื่อให้พนักงานได้ตระหนักและเข้าใจว่า งานที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร, ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ ผ่านโครงการการจัดการความก้าวหน้าสายงานอาชีพ (Career path) ซึ่งพนักงานในองค์กรสามารถหมุนเวียนงานตามสายงานได้

5. ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างเหมาะสม โดยองค์กรควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ชัดเจน และเป็นไปตาม พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบันร่วมด้วย, การได้รับค่าตอบแทน เป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ องค์กรควรกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินขึ้นเงินเดือนและผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สิ่งที่ควรพัฒนา เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรจัดอบรมเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการเวลา “Work-Life Balance” เพื่อให้กับพนักงาน, มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ โดยองค์กรควรให้พนักงานสามารถที่จะลาพักร้อนติดต่อกันได้เพื่อให้ได้ผ่อนคลายกับความเครียดในการทำงานมาตลอดทั้งปี

7. ด้านการมีสุขภาพที่ดี

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ องค์กรควรมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน เพื่อตรวจคัดกรองความผิดปกติที่อาจจะเกิดขึ้น, มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพักผ่อนเพียงพออยู่เสมอ โดยจัดพื้นที่พร้อมอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายในช่วงเย็นให้แก่พนักงาน, และมีการจำกัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่ให้กับพนักงาน

8. ด้านการมีน้ำใจ

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีน้ำใจต่อกัน โดยการเปิดรับสมัครพี่เลี้ยงอาสาที่เข้ามาช่วยในโครงการพี่เลี้ยง ที่จะคอยดูแลน้อง (พนักงานใหม่) คอยสอนงานน้องให้คำปรึกษากับน้องในด้านต่างๆ, ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ในงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ผ่านการมอบหมายงานขนาดใหญ่ ให้พนักงานในฝ่ายได้ทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรม “นวัตกรรมองค์กร”

9. ด้านสังคมที่มีความสุข

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น องค์กรควรสนับสนุนกิจกรรมหรือการอบรม เช่น โครงการผู้ว่าสัญจร หรือ โครงการผู้บริหารพบพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้จักกับเพื่อนร่วมงานในสาย

งานเดียวกันหรือสายงานอื่นๆ รวมถึงได้ร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารระดับสูง, เพื่อให้พนักงานมีความรัก สามัคคี และช่วยเหลือกัน องค์กรควรจัดกิจกรรมกระชับมิตรให้กับพนักงาน ให้ทำกิจกรรมร่วมกัน อาทิเช่น กิจกรรมกีฬา การแลกเปลี่ยนของขวัญ หรือการเล่นเกมส์

10. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ องค์กรควรจัดสถานที่ที่เงียบสงบ ไม่มีใครรบกวน จัดทำเป็นพื้นที่ห้องพระ หรือ มุมกาแฟ เพื่อให้พนักงานได้มานั่งสงบสติอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในระหว่างวัน, เพื่อให้พนักงานสามารถหาวิธีผ่อนคลายความเครียดได้ องค์กรควรจัดพื้นที่สันทนาการหรือพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานในระหว่างวัน

11. ด้านการพัฒนาองค์ความรู้

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ ยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพื่อพัฒนาการทำงาน ผ่านการประชุมกอง หรือ Morning talk ในแต่ละวัน เพื่อขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน, ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ผ่านโครงการการจัดการความก้าวหน้าสายงานอาชีพ (Career path) ซึ่งพนักงานในองค์กรสามารถ หมุนเวียน งานตามสายงานได้ ทำให้พนักงาน ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

12. ด้านการมีคุณธรรม

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ องค์กรควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำบุญในโอกาสต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา อาทิเช่น มีห้องละหมาดให้แก่ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม มีกิจกรรมทำบุญตักบาตร ในวันสำคัญทางศาสนา พุทธ เป็นต้น, ปลูกฝังค่านิยมหลักสี่ธรรมจริยธรรม โดยส่งเสริมให้ปฏิบัติตนภายใต้หลักคุณธรรม 4 ประการและจริยธรรม 9 ประการ, เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น องค์กรควรมีการจัดสัมมนาสร้างความตระหนักรู้ให้เข้าใจถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคลให้แก่พนักงาน

13. ด้านการเงินที่ดี

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ องค์กรควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ในการบริหารจัดการเงิน และสร้างสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย โดยจัดทำเป็นโครงการสัมมนาให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงิน, องค์กรควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานประหยัด และใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น โดยขอความร่วมมือสหกรณ์การเคหะแห่งชาติจัดตั้งกิจกรรมฝากเงินที่มีดอกเบี้ยเงินฝากในอัตราที่สูงกว่าสถาบันการเงินจากภายนอก

14. ด้านการมีครอบครัวดี

สิ่งที่ควรพัฒนา คือ องค์กรควรจัดทำโครงการสัมมนาครอบครัวมีสุข ให้ความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวให้แก่พนักงาน, องค์กรควรมีการจัดโครงการสวัสดิการส่งเสริมความสุขต่อสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกมีความสุข มีความรักใคร่ และคอยสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงาน, มีความรู้สึกอบอุ่น และมั่นคงเมื่ออยู่กับครอบครัว องค์กรควรจัดสรรวันหยุด และวันลาพักผ่อนสำหรับพนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงานได้มีวันหยุดในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการปรับเปลี่ยน หรือ เพิ่มเติม ตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์
- 2) การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะพนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่บรรจุที่สำนักงานใหญ่ เท่านั้น ซึ่งไม่ได้รวมพนักงานที่บรรจุในสำนักงานจังหวัดต่างๆ ซึ่งไม่ได้หมายถึงผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงานการเคหะทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมพนักงานทั้งหมด เพื่อจะได้ทราบว่าโดยภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด
สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลแหลมฉบัง
งานนิพนธ์ รัฐศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- นงู จ้างประเสริฐ (2560) ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรมการเมืองวิทยุธรรมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี
จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริม
สหกรณ์. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรปวีณ์ ชยานิช (2561) การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ธนบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอ
เมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น
- มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานบริการ บริษัท ชัสโก้
จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิษณุ โนวิชัย (2558) ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธานีฟู๊ดส์ จำกัด.
การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิไล จันทร์เปียง (2560) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานนิพนธ์ ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศกลวรรณ วงษ์แจ้ (2561) การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต
- สุมาลี ดวงกลาง (2560) ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า
เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สุพัตรา เทพเฉลิม (2560) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งจังหวัดชลบุรี
งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง