

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน

กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES IN BANGCHAN INDUSTRIAL ESTATE BANGKOK

วัชรพงษ์ ภู่อำลี

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Watcharapong Phusumlee

Email: 6514154098@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 186 คน คิดร้อยละ 46.5 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 141 คน คิดร้อยละ 35.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน

กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความริ่รรมย์ในการทำงานตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 70.9 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ , ความสุขในการทำงาน , นิคมอุตสาหกรรมบางชัน

ABSTRACT

The objectives of this research study are: 1) To investigate the factors affecting work happiness of employees at Bang Chan Industrial Estate, Bangkok. 2) To examine the relationship between motivational factors and work happiness of employees in Bang Chan Industrial Estate, Bangkok. The populations used in the study was 400 employees in Bangchan Industrial Estate, Bangkok. The data collection tool used was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis include frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. For hypothesis testing, Pearson correlation and multiple regression analysis were employed. The findings of the research indicate

Most respondents were female, numbering 251, which constitutes 56.3%. The majority were aged 25-35 years, totaling 186 individuals or 46.5%. There were 141 respondents (35.3%) with less than 5 years of work experience. Single respondents numbered 251, making up 62.7%. The majority had a bachelor's degree, with 228 individuals representing 57%. The average monthly income of 151 respondents (37.8%) was between 10,001 and 20,000 baht.

The motivational factors affecting work happiness of employees in Bang Chan Industrial Estate, Bangkok, were overall rated as high. When considering individual aspects, the highest rating was given to factors related to job success, while factors such as job characteristics, work environment, career advancement, and compensation were also rated highly in descending order. work happiness among employees in Bang Chan Industrial Estate, Bangkok, was also rated as high overall. The most highly rated aspects were work happiness and interpersonal relationships. The aspects rated as high included recognition, enthusiasm for work, and work enjoyment, in that order.

The results of the hypothesis testing indicate that all motivational factors have a positive relationship with job satisfaction among employees in the Bangchan Industrial Estate, Bangkok, at a statistically significant level of 0.01. It was also found that the factor with the greatest impact on job satisfaction is job characteristics. The next factors in order are the work environment, work achievement, and lastly, compensation. These factors together can predict 70.9% of the job satisfaction of employees in the Bangchan Industrial Estate, Bangkok, with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivational Factors, Work Happiness, Bang Chan Industrial Estate

บทนำ

ประเทศไทยเคยเป็นสังคมเกษตรกรรมที่ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักในการทำนาและการเพาะปลูก โดยการผลิตเน้นเพื่อการยังชีพไม่ใช่การส่งออก เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป สังคมไทยได้เปลี่ยนเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการผลิตเพื่อการค้าและส่งออก ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีและการขยายตัวทางอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในประเทศไทยเริ่มจากการทำสนธิสัญญาเบาว์ริงกับอังกฤษในสมัยรัชกาลที่ 4 ซึ่งทำให้เกิดการลงทุนจากอังกฤษในอุตสาหกรรมเหมืองแร่และป่าไม้ ต่อมาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกในสมัยรัชกาลที่ 7 ทำให้รัฐบาลเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

ในปัจจุบัน สังคมไทยมีการแข่งขันสูง ทำให้เกิดแรงกดดันและความเครียดในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขของบุคลากร ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยพนักงานที่มีความสุขจะมีความมั่นคงและประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข จากผลสำรวจสุขภาพจิตของคนไทยในปี พ.ศ. 2558 (กรมสุขภาพจิต) พบว่า ผู้ทำงานในภาคบริการและการค้ามีความสุขมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคเกษตรกรรมและภาคการผลิต ในขณะที่เดียวกัน ผู้ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นพบว่ามีความสุขน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่นๆ

นิคมอุตสาหกรรมบางชั้นเป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทย มีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 5,935 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม <https://userdb.diw.go.th/factory/ieat.as>) ในชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม ต้องเผชิญกับปัญหาทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ปัญหาด้านร่างกายและจิตใจแล้ว การขาดความมั่นคงในการทำงานหรือการขาดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานก็มีส่วนสำคัญและเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุอาจมาจากค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ไม่เพียงพอ ความอยุติธรรม ไม่มีความมั่นคง ขาดความเจริญก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ฯลฯ

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งของทุกองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้แต่ละองค์กรก้าวหน้า ทันสมัย และประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้วิจัย

จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผน ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในนิคม
อุตสาหกรรมบางชั้น ให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคม
อุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม
บางชั้น กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคม
อุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบาง
ชั้น กรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคม
อุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร
5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ปัจจัย
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากรที่ใช้วิจัย คือ 5,935 คน (ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม <https://userdb.diw.go.th/factory/icat.as>) ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ (Yamane, 1970) โดยคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนของประชากรที่ต้องการสุ่มเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 375 คน ผู้วิจัยขอกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นและสะดวกในการประมวลผล

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน – มิถุนายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุงาน
4. สถานภาพ
5. ระดับการศึกษา
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

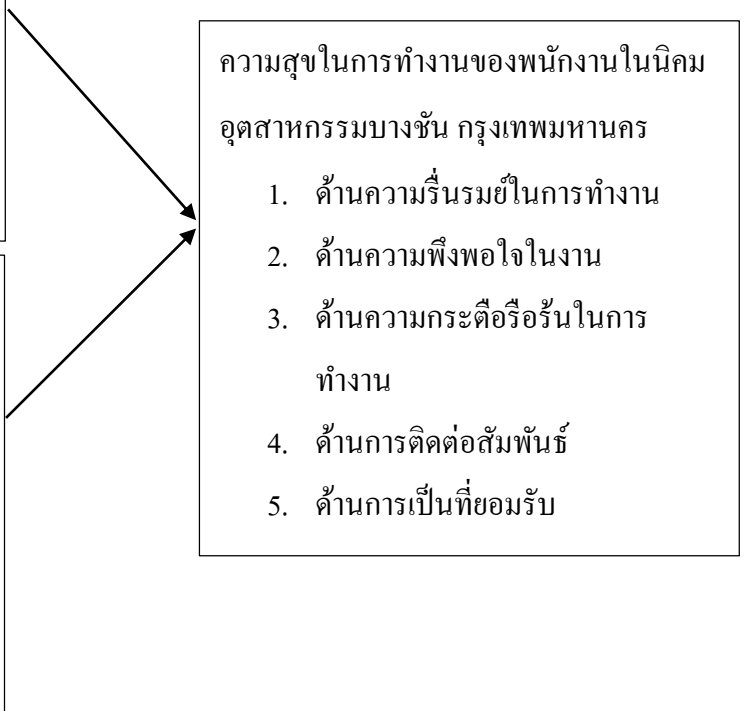
ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (Y)

ความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร

1. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน
2. ด้านความพึงพอใจในงาน
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับ



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผนสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อไป
2. ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ให้สูงขึ้นต่อไป
3. ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางปรับคุณลักษณะของงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน
4. สำหรับนักวิจัย นักศึกษา หรือผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories) อธิบายสาเหตุและวิธีการกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทฤษฎีเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นหลายกลุ่ม โดยหลักจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แนวคิดหลักจะแบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานและส่งผลให้บุคคลมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจสูงในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในงาน แต่ไม่สามารถสร้างความพอใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึงสถานะหรือสภาพที่บุคคลรู้สึกพอใจและมีความสุขในขณะที่ทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน Peter B. Warr (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน และ Manion (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมบางชัน

นิคมอุตสาหกรรมบางชัน เป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทย โดยมีความสำคัญและบทบาทหลักในการพัฒนาและขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมของประเทศ จัดตั้งโดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อปี พ.ศ. 2512 โอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ต่อมาได้รับการปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และแก้ไขเพิ่มเติมอีก 4 ครั้ง พื้นที่ทั้งหมด 677 ไร่ 0 งาน 68.10 ตารางวา จำแนกเป็น เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 515 ไร่ เขตที่พักอาศัย/พาณิชย์ 35 ไร่ พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 110 ไร่ พื้นที่สีเขียวและอื่นๆ 17 ไร่ ตั้งอยู่ในเขตคั่นนายนาวและเขตมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีคลองบางชันเป็นแนวแบ่งเขต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกฎ มนต์ประสิทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายการบริการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต และด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

เบญจมาศ ดวงเด่น (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าจากการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน และจากการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจาก 3 ใน 8 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา แต่ในทางกลับกันปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ภณิศา บุญทวี (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่าประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

มัลลิกา สายสมุทร (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านลักษณะงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก จำนวน 8 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ

พัชรารวรรณ ทาศรี (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริการ

วิรัตน์ ใจสา (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานครจำนวนประชากรที่ใช้วิจัย คือ 5,935 คน (ที่มา:กรม โรงงานอุตสาหกรรม <https://userdb.diw.go.th/factory/icat.as>) ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ (Yamane, 1970) โดยคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนของประชากรที่ต้องการสุ่มเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 375 คน ผู้วิจัยขอกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นและสะดวกในการประมวลผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ไปแจกให้กับพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อนำมาประมวลผลคำตอบ โดยผู้วิจัยทำการ Export ข้อมูลการตอบแบบสอบถามออกมาเป็นไฟล์ Sheet พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบทั้งหมดจำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 186 คน คิดร้อยละ 46.5 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 141 คน คิดร้อยละ 35.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความริ้นรมย์ในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและอยากทำงานให้สำเร็จได้

ตามที่หัวหน้าคาดหวัง รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำให้งานประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับ ความรู้ความสามารถในการทำงานของท่านสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นที่น่าพอใจ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายมา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพรพรณ ทาศรี (2564) ได้การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลจากการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริการ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ท่านสามารถทราบผลลัพธ์ของงานที่ท่านทำได้ชัดเจน งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านและบริษัทของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน ได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถและสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระ ใช้วิจารณญาณของตัวเองได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา สายสมุทร (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านลักษณะงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยดี และสถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนพนักงาน สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น สภาพของบริษัท แสง สี เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม ท่านพอใจในบรรยากาศของ ความมีอิสรยาศัยความเอื้ออาทรกันภายในบริษัท บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ บริษัทมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และภายในบริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ใจสา (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่า มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาการบรรจุเป็นพนักงานประจำอย่างเป็นธรรม หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่าน ได้รับพิจารณาความดีความชอบจากผลงานอย่างยุติธรรมมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา มีระบบการปรับเงินเดือน อย่างยุติธรรมและเหมาะสม และมีโอกาสได้เรียนรู้งานในส่วนงานอื่นๆเพิ่มเติมจากหน่วยงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฏ มนต์ประสิทธิ์(2558) ได้ทำการศึกษา การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายการบริการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต และด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนพบว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เช่นค่ารักษาพยาบาล ข้าวสวอฟรี รถรับส่งฟรีหรืออื่นๆ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถประสบการณ์ที่ทำและบริษัทมีการรักษาผลประโยชน์ที่พนักงานทุกคนพึงได้ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือนค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและท่านคิดว่าเงินโบนัสที่ท่านได้เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานของท่านที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว ท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก จำนวน 8 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ

2.ความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่าประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเบญจมาศ ดวงเด่น (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าจากการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน และจากการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจาก 3 ใน 8 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา แต่ในทางกลับกันปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย เบญจมาศ ดวงเด่น (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าจากการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน และจากการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจาก 3 ใน 8 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา แต่ในทางกลับกันปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขต

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรใช้แบบวัดบุคลิกภาพในการคัดเลือกพนักงานและพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รวมถึงสร้างความมั่นใจและทักษะในการทำงาน การทบทวนคำอธิบายงาน (job description) ช่วยให้พนักงานเข้าใจความคาดหวังและบทบาทของตนได้ดีขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควร จัดการพื้นที่ทำงานให้สะอาด มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศที่ดี รวมถึงการจัดวางผังโต๊ะทำงานให้โล่งและใช้ต้นไม้เพื่อเพิ่มความร่มรื่น ปรับปรุงอุปกรณ์ จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะ ดูแลเรื่องแสง, สี, เสียง, และกลิ่นในสำนักงาน เช่น ใช้แสงธรรมชาติ, สีสงบ, ควบคุมเสียงรบกวน, และรักษากลิ่นให้สดชื่น ควบคุมอุณหภูมิและทำความสะอาด ควบคุมอุณหภูมิให้อยู่ในระดับที่พนักงานรู้สึกสบาย และทำความสะอาดสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสุขอนามัยและจัดหาอุปกรณ์เพื่อรักษาสุขอนามัย เช่น เจลล้างมือ และตกแต่งสำนักงานด้วยภาพศิลปะหรือข้อความที่สร้างแรงบันดาลใจ

3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการติดตามและยอมรับผลงานของพนักงาน การมอบรางวัลหรือโบนัสจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะของพนักงานให้สามารถวางแผนและจัดการงานเองอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นสิ่งสำคัญ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

4. ด้านค่าตอบแทน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลและเผยแพร่ให้พนักงานทราบ การซักซ้อมและชี้แจงรายละเอียดการประเมินก่อนรอบการประเมินจะช่วยให้พนักงานเข้าใจการประเมินอย่างชัดเจน ควรจัดทำรายงานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับผลงานและการพัฒนาของพนักงาน พร้อมทั้งแจ้งผลลัพธ์และเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน ควรตรวจสอบและเพิ่มสวัสดิการที่สำคัญ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้นและระยะยาว อาหารในสถานที่ทำงานจัดให้มีอาหารที่ดีและประหยัดค่าใช้จ่าย มีรถรับส่งฟรี ให้บริการที่สะดวกสบายและครอบคลุมพื้นที่ที่พักโบนัสและสวัสดิการเพิ่มเติมเช่น เงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินและการสนับสนุนการศึกษา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจะช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งอื่นหรือพื้นที่อื่นด้วย

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความสุขของพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและให้พนักงานมีความรักองค์กรเพิ่มขึ้น โดยอาจจะทำในรูปแบบของการวิจัยเชิงทดลอง

(Action research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่มเพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถเข้าถึงได้

3. ในการศึกษาครั้งต่อควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม เช่น ค่านิยม เจตคติ ความฉลาดทางอารมณ์ การมีส่วนร่วมในบริษัท นโยบายและการบริหารงาน คุณภาพชีวิต เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรกฎ มนต์ประสิทธิ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี. (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม . ข้อมูลโรงงานในเขตการนิคมแห่งประเทศไทย.

สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567, จาก <https://userdb.diw.go.th/factory/ieat.asp>

กรมสุขภาพจิต(2558). การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย พ.ศ. 2558 , บทสรุปสำหรับผู้บริหาร เบญจมาศ ดวงเด่น. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. (รายงานการวิจัย ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร (สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.

มัลลิกา สายสมุทร. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม .

วิรัตน์ ใจสา. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.คณะบริหารธุรกิจ :มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศุภญา วงศ์วรสันต์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

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

Manion, M. (2003). Human resource management: A strategic approach. Pearson Education.

Taro Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York :Harper & Row.

Warr, P. B. (1990). The Measurement of Well-being and Other Aspects of Mental Health. Journal of Occupational Psychology, 63(3), 193-216.