

การศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

**A STUDY OF HAPPINESS AT WORK OF OFFICERS IN DEPARTMENT OF
INTELLECTUAL PROPERTY**

วนา นุชวงษ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wana Nuchwong

Email : 6414991074@rumail.ru.ac.th

**MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM IN MANAGING
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY**

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 250 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นไปได้ในการ

เติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยจำจน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านสถานภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยจำจน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา ได้แก่ ปัจจัยจำจน ด้านสภาพการทำงาน, ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, กรมทรัพย์สินทางปัญญา

ABSTRACT

The objective of research subject “A Study of Happiness at work of Officers in Department of Intellectual Property” is (1) to study Happiness at work of Officers in Department of Intellectual Property, (2) to study the differences between personal factors and Happiness at work of Officers in Department of Intellectual Property. (3) to study motivation factors, Hygienes factors that affects Happiness at work of Officers in Department of Intellectual Property. The sample group used in the research were 250 Department of Intellectual Property’s Officers. Taro Yamane's calculation principle was used by distributing a questionnaire to the sample group. Convenience Sampling was used. The research tool was a questionnaire created by the researcher divided into 3 parts. Part 1: Personal factor information of the respondents, including gender, age, status, level of education, income level, experience of work and title Part 2: Motivation factors, consisting of achievement, work itself, possibility of growth, responsibility, recognition and advancement Hygienes factors, consisting of salary, interpersonal relationship policies and administration, work conditions, supervision, status and job security. Part:3 Happiness at work of officers in Department of intellectual property.

The study found that Individual factors include different gender, age, status, level of education, income level, experience of work and title among Department of Intellectual

Property's Officers. There are different Happiness at work in Department of Intellectual Property statistically significant 0.05 as for motivation factors and hygienes factors, factors affecting Happiness at work of officers in Department of intellectual property, namely the factors work conditions, status and job security.

Keyword : Happiness at work, Department of Intellectual Property

บทนำ

กรมทรัพย์สินทางปัญญา เป็นหน่วยงานราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ มีภารกิจหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาเชิงพาณิชย์ โดยเป็นการดำเนินการรับจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ประชาชนและผู้ประกอบธุรกิจทั้งชาวไทยและต่างชาติ และด้วยอัตราการยื่นคำขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญานั้นมีแนวโน้มที่สูงขึ้นในทุกๆ ปี จึงหมายความว่าเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาก็จะมีภาระความรับผิดชอบในงานที่หนักมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความสุขในการทำงาน นั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา อีกทั้งยังเป็นการธำรงรักษาเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยใช้กรอบแนวคิดตั้งสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค่าจุน ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์หรือเป็นแนวทางสำหรับการสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ เจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 562 คน โดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนของการเก็บข้อมูล จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่จำนวน 250 คน โดยการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวก
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน น่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา
2. เพื่อทราบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนใดบ้าง ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดนโยบายของกรมทรัพย์สินทางปัญญาในการที่จะเสริมสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้อย่างสูงสุด

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Peter Warr. (1990) ได้ทำการศึกษาแนวคิดความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของชาวอังกฤษ ผู้มีงานทำ ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดี สามารถอธิบายได้ว่าเป็นภาวะความผาสุกทางอารมณ์ โดยภาวะทางอารมณ์สามารถจำแนกออกเป็นได้ทั้งความสุขในระดับสูงหรือต่ำ หรืออาจจะมาในรูปแบบของความน่าพึงพอใจหรือความไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการทำงานสองรูปแบบหลักๆ ได้แก่ 1. ความวิตกกังวล - ความพึงพอใจ 2. ภาวะซึมเศร้า - ความกระตือรือร้น และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถจำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจ (Pleased) คือ ความรู้สึกในทางที่ดีของพนักงานที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งอาจมาจากการได้รับค่าจ้างสูง, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน, ความมีอิสระที่จะตัดสินใจ หรือเนื้อหาของงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกยินดีและสนใจที่จะทำงานของตน

2. ความพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ (Contented) คือ ความรู้สึกที่ยอมรับและพึงพอใจของพนักงานเมื่อมองถึงภาพรวมในชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้พนักงานมีความผ่อนคลาย สงบจิตสงบใจและไม่เกิดความวิตกกังวลใดๆ ต่อการทำงาน

3. ความกระตือรือร้น (Enthusiastic) คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ลงมือทำงาน ซึ่งพนักงานจะรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังความมุ่งมั่น สนุกสนานและมีความสุขไปกับงานที่ทำ

Ed Diener. (2000) ได้ศึกษาแนวคิดของการมีชีวิตที่ดี (Good life) โดยกำหนดสิ่งที่บ่งบอกถึงความหมายของการมีชีวิตที่ดี เรียกว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี (Subjective well-being) ซึ่งเรียกได้อีกอย่างหนึ่งได้ว่า ความสุข (Happiness) รวมทั้งหมายถึง ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) อีกด้วย โดยความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีหรือความสุขในการทำงานนั้น จะต้องไม่ใช่เป็นสิ่งที่มิไว้ใจจำกัดแต่เพื่อผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการเท่านั้น แต่จะต้องมีเพียงพอสำหรับทุกคนในสังคมหรือพนักงานทุกคนขององค์กรด้วย นับว่าความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีหรือความสุขในการทำงานนั้นเป็นสิ่งพื้นฐานที่ทุกคนควรมีหรือได้พึงได้รับ เพื่อใช้เป็นหลักประกันการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมรวมถึงฐานะการเงินและสถานะทางสังคม ซึ่งสิ่งที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ที่

ประเมินความเป็นอยู่ของบุคคลว่ามีองค์ประกอบของการมีชีวิตที่ดีมากน้อยเพียงใด มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) คือ ความพอใจกับสิ่งที่ตนเองมีอยู่หรือเป็นอยู่ในชีวิต หรือเห็นว่าชีวิตของตนที่เป็นอยู่ในตอนนี้ใกล้เคียงกับชีวิตในอุดมคติตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและคนในครอบครัว

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Work satisfaction) คือ ความพอใจที่ได้ทำงานซึ่งตนเองคาดหวังหรือตั้งปณิธานไว้ และยินดีกับสภาพแวดล้อมโดยรวมของงานที่ตอบสนองตรงต่อความปรารถนาของตน รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงและพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนั้น

3. อารมณ์ทางบวก (Positive affect) คือ การได้รับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกที่น่าอภิรมย์ใจ ความสนุกสนานและเพลิดเพลินไปกับการทำงานหรือการใช้ชีวิต อันเป็นผลมาจากการประสบพบเจอกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดี

4. อารมณ์ทางลบในระดับต่ำ (Low level of negative affect) คือ การได้รับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่น่าอภิรมย์ใจ ความเกลียดชัง ความไม่พอใจ หรือความโกรธในการทำงานหรือการใช้ชีวิตในระดับที่น้อย อันเป็นผลมาจากการประสบพบเจอกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีมากกว่าการพบเจอสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี

Cynthia D. Fisher. (2010) กล่าวว่า โครงสร้างความสุขในการทำงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยบางประการที่มีลักษณะเป็นปัจเจกของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมขององค์กรรวมถึงวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติ แต่จะมีปัจจัยหลักที่เหมือนกันอยู่ 2 ประการ คือ 1.ทัศนคติเชิงบวก (Positive attitude) 2. ความทรงจำที่รื่นรมย์ (Pleasant experiences) และมีการแบ่งช่วงชั้นของความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับชั่วคราว (Transient level) เป็นความรู้สึกทางด้านบวกที่เกิดขึ้นในตัวพนักงานขณะทำงานอย่างทันทีทันใด และเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวในระยะเวลาสั้นๆ โดยเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในปัจเจกบุคคลซึ่งมีลักษณะและระดับที่มากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในสภาพของงาน (State job satisfaction), อารมณ์ชั่วขณะ (Momentary affect), ความราบรื่นของงาน (Flow state), อารมณ์ชั่วขณะในการทำงาน (Momentary mood at

work), ความผูกพันในงาน (State engagement), ความเพลิดเพลินในงาน (Task enjoyment), ความรู้สึกในการทำงาน (Emotion at work), แรงจูงใจภายใน (State intrinsic motivation)

2. ระดับพนักงาน (Person level) เป็นระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อ โครงสร้าง ความสุขในองค์กรมากที่สุด ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction), ผลกระทบทางอารมณ์ (Dispositional affect), อารมณ์ผูกพันต่อองค์กร (Affective organizational commitment), ความมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement), อารมณ์ในการทำงาน (Typical mood at work), ความผูกพันในงาน (Engagement), ความก้าวหน้า (Thriving), ความมุ่งมั่น (Vigor), ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing), ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน (Affective well-being at work)

3. ระดับกลุ่ม (Unit level) เป็นความรู้สึกในลักษณะอารมณ์ร่วมกันมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป เช่น ทีมงาน, กลุ่มงาน/แผนก หรือทั้งองค์กร ประกอบด้วย ขวัญกำลังใจ/ความพึงพอใจในงานแบบส่วนรวม (Morale/collective job satisfaction), ความรู้สึกร่วมกันของกลุ่ม (Group affective tone), อารมณ์ร่วมของกลุ่ม (Group mood), ระดับความสัมพันธ์แบบกลุ่ม (Unit level engagement), ความพึงพอใจในการทำงานแบบกลุ่ม (Group task satisfaction)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

Frederick Herzberg. (1959) ได้เสนอทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยพบว่า ความไม่พึงพอใจของพนักงานเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพภายนอกที่ไม่ดี อีกทั้งยังละเลยที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยสภาพแวดล้อมที่ดี โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ เรียกว่า สิ่งค้ำจุน (Hygienes) ส่วนสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานเป็นความต้องการทางใจและอยู่ภายในงานที่ทำ ซึ่งสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานหรือทำงานได้ดียิ่งขึ้น เรียกว่า แรงจูงใจ (Motivators) โดยในขั้นตอนการศึกษาทดลอง Herzberg ได้ทำการคำนวณองค์ประกอบของแรงจูงใจและสิ่งค้ำจุนรวมกัน ซึ่งผลลัพธ์แสดงออกมาองค์ประกอบของแรงจูงใจและสิ่งค้ำจุนเป็นสิ่งที่แยกอิสระออกจากกันไม่สามารถนำมาคำนวณรวมกันได้ ดังนั้น Herzberg จึงได้แยกองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็นสองส่วนคือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ซึ่งมีองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยดังนี้

Frederick Herzberg. (1974) ได้ทำการนิยามลักษณะของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไว้ ดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor)

1. ความสำเร็จ (Achievement) หมายความว่าถึงความสำเร็จของงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นงานได้จนสำเร็จ รวมถึงความรู้สึกยินดีในผลลัพธ์ความสำเร็จของงาน

2. ลักษณะงาน (Work itself) หมายความว่าเนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมาย ว่าจะมีความยากง่ายเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานหรือไม่ รวมทั้งเนื้อหาของงานมีความน่าสนใจ และท้าทายเพียงใด สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกับความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

3. ความเป็นไปได้ในการเติบโต (Possibility of Growth) หมายความว่าได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความสามารถในสายอาชีพของพนักงาน รวมทั้งการสะสมประสบการณ์ เพื่อที่ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ทำให้พนักงานมีโอกาสในการที่จะก้าวหน้าหรือได้เลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพของตน ซึ่งถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน ก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายความว่าถึงการมอบหมายงานให้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งมีเนื้อหาของงานและปริมาณของงานอันเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน รวมถึงการให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเอง

5. การยอมรับ (Recognition) หมายความว่าถึงการเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม ยกย่องจากผู้ร่วมงานในความสามารถของพนักงานอันเนื่องมาจากความสำเร็จในงาน หรือได้รับความไว้วางใจจากความสามารถของพนักงานให้ทำงานที่มีความสำคัญ รวมถึงได้รับการมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน

6. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายความว่าถึงความเป็นไปได้ในการได้เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานอย่างยุติธรรม ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

1. เงินเดือน (Salary) หมายความว่าเงินเดือนค่าจ้างจากการทำงานรวมถึงสวัสดิการอื่นที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งเงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการเป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังให้มีการปรับสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด แต่ในความเป็นจริงจะพิจารณาว่าเงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการอย่างยุติธรรมหรือไม่ในความคิดเห็นของพนักงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายความว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ว่ามีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและเป็นกันเองต่อกัน ทั้งนี้รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงานและเรื่องส่วนตัว และไม่ว่าจะเป็นในเวลางานหรือนอกเวลางานก็ตาม

3. นโยบายองค์กรและการบริหารงาน (Policies and Administration) หมายความว่าถึงนโยบายขององค์กรนั้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานหรือไม่ และมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีไม่ทำให้เกิดหน้าทำงานของพนักงานที่ทับซ้อนกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่อนโยบายองค์กรและการบริหารงานขององค์กรได้

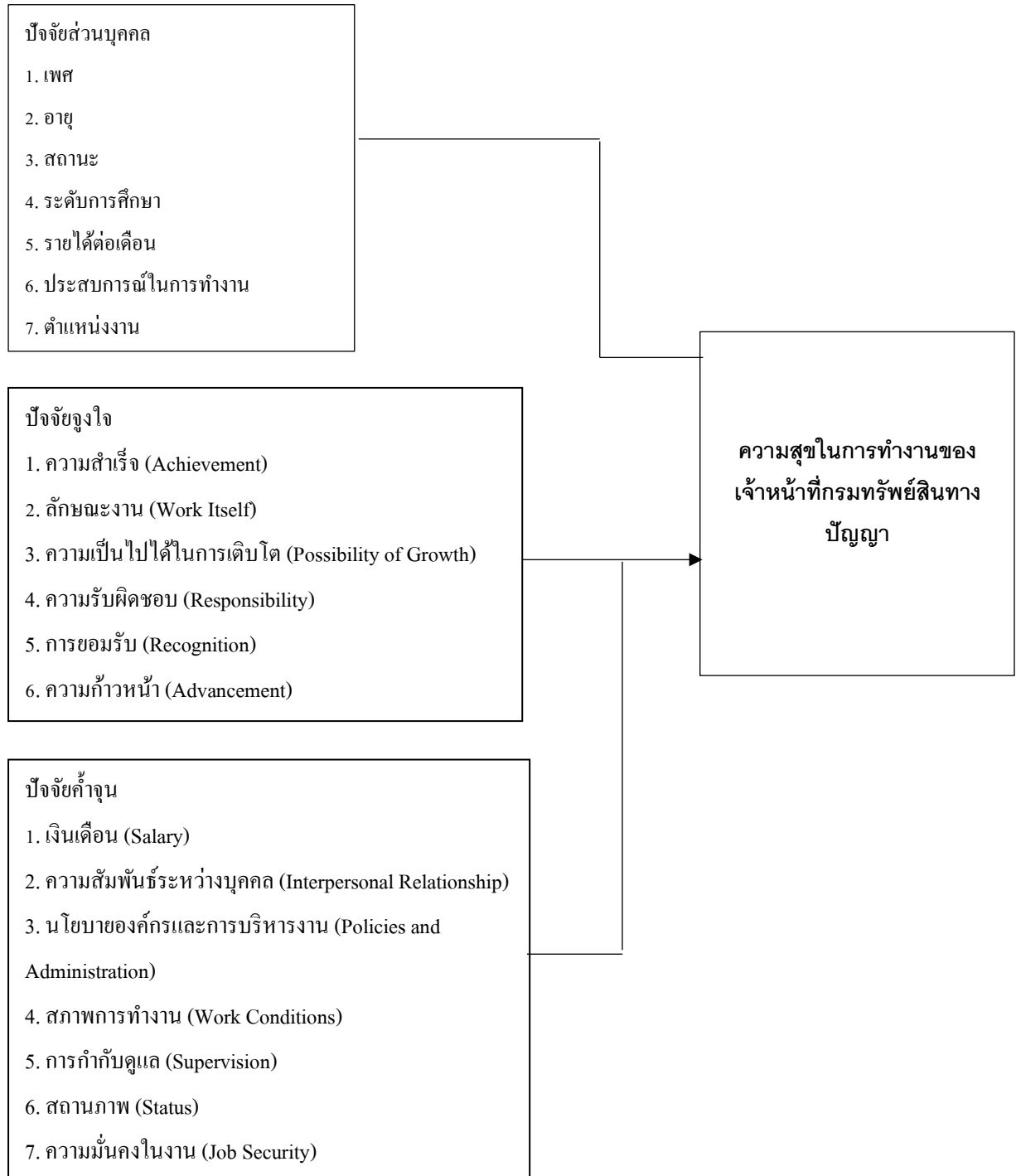
4. สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายความว่าปัจจัยทางกายภาพที่อยู่ภายนอกของการทำงาน เช่น โต๊ะทำงาน, อุปกรณ์สำนักงาน และสถานที่สำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ลานจอดรถ, ห้องประชุม, ห้องน้ำ ซึ่งต้องมีย่างเพียงพอต่อการใช้งานและมีความสะอาดเรียบร้อยถูกสุขอนามัย

5. การกำกับดูแล (Supervision) หมายความว่าประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชา ว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม และใช้อำนาจอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม รวมถึงความยินดีที่จะให้คำแนะนำหรือสอนวิธีการทำงานให้แก่พนักงาน

6. สถานภาพ (Status) หมายความว่าสถานะของตำแหน่งงานที่พนักงานทำงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องให้มีคุณค่าในองค์กรเหนือกว่าตำแหน่งงานอื่น โดยอาจมาในรูปของการได้รับสิทธิประโยชน์เหนือกว่าตำแหน่งงานอื่น เช่น มีเลขานุการ, รถประจำตำแหน่ง, เงินได้พิเศษจากตำแหน่ง หรือมีอำนาจตัดสินใจในงานเหนือกว่าตำแหน่งงานอื่น รวมทั้งเป็นตำแหน่งที่องค์กรให้ความสำคัญมากกว่าตำแหน่งงานอื่น

7. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึงความถึงความมีเสถียรภาพขององค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ และความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในองค์กร ทั้งเป็นงานที่พนักงานเห็นว่าจะเป็นหลักประกันของชีวิตในระยะยาวให้แก่ตนเอง (John Adair, 2006)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์كرونบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.969 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อทราบลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้ตารางการแจกแจงความถี่ที่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนตัวแปรปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงาน ใช้ตารางแจกแจงความถี่ที่แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้านส่วนบุคคล โดยหากผลการทดสอบนั้นมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อทำการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation and Hygiene Factors) ที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สันทางปัญญา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 56 มีอายุระหว่าง 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 66 มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 80 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.4 มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.4 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 60

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สันทางปัญญา (n=250)

| Model | b | Std. Error | Beta | t | Sig. | F | Sig. |
|---------------------------------|--------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Constant | -0.152 | 0.258 | | -0.589 | 0.557 | 26.360 | 0.000* |
| ด้านความสำเร็จ | 0.097 | 0.076 | 0.073 | 1.265 | 0.207 | | |
| ด้านลักษณะงาน | 0.089 | 0.080 | 0.074 | 1.109 | 0.268 | | |
| ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต | 0.009 | 0.073 | 0.010 | 0.129 | 0.897 | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.042 | 0.090 | 0.040 | 0.466 | 0.642 | | |
| ด้านการยอมรับ | 0.113 | 0.073 | 0.110 | 1.559 | 0.120 | | |
| ด้านความก้าวหน้า | 0.059 | 0.072 | 0.061 | 0.815 | 0.416 | | |
| ด้านเงินเดือน | -0.024 | 0.060 | -0.029 | -0.404 | 0.687 | | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | -0.007 | 0.056 | -0.007 | -0.118 | 0.906 | | |
| ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน | -0.004 | 0.087 | -0.004 | -0.050 | 0.960 | | |
| ด้านสภาพการทำงาน | 0.262 | 0.062 | 0.269 | 4.228 | 0.000* | | |
| ด้านการกำกับดูแล | 0.084 | 0.071 | 0.081 | 1.190 | 0.235 | | |
| ด้านสถานภาพ | 0.166 | 0.047 | 0.199 | 3.567 | 0.000* | | |
| ด้านความมั่นคงในงาน | 0.150 | 0.055 | 0.154 | 2.731 | 0.007* | | |

R = 0.770, R² = 0.592, Adjusted R Square = 0.570, SEE = 0.470

*sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบตามสมการ มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สันทางปัญญา โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน (Sig = 0.000, b=0.262), ด้านสถานภาพ (Sig = 0.000, b=0.166) และด้านความมั่นคงในงาน (Sig = 0.007, b =

0.150) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.770 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 59.2 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.470 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.262 \text{ (ด้านสภาพการทำงาน)} + 0.166 \text{ (ด้านสถานภาพ)} + 0.150 \text{ (ด้านความมั่นคงในงาน)}$$

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่ตอบแบบสอบถามประเมินเกณฑ์ความสำคัญในด้านสภาพการทำงานในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่องความเพียงพอและใช้งานได้ดีของอุปกรณ์สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในกรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพการทำงาน คือปัจจัยทางกายภาพที่อยู่ภายนอกของการทำงาน เช่น โต๊ะทำงาน, อุปกรณ์สำนักงาน และสถานที่สำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ลาดจอดรถ, ห้องประชุม, ห้องน้ำ ซึ่งต้องมีย่างเพียงพอต่อการใช้งานและมีความสะอาดเรียบร้อยถูกสุขอนามัย ซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างความสุขในการทำงาน

ด้านสถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่ตอบแบบสอบถามประเมินเกณฑ์ความสำคัญในด้านสถานภาพในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญในเรื่องการได้สิทธิประโยชน์จากตำแหน่งงานของตนเองในกรมทรัพย์สินทางปัญญามากกว่าตำแหน่งงานอื่นในกรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนในด้านสถานภาพ คือ สถานะของตำแหน่งงานที่พนักงานทำงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องให้มีคุณค่าในองค์กรเหนือกว่าตำแหน่งงานอื่น โดย

อาจมาในรูปของการได้รับสิทธิประโยชน์เหนือกว่าตำแหน่งงานอื่น เช่น มีเลขานุการ, รถประจำตำแหน่ง, เงินได้พิเศษจากตำแหน่ง หรือมีอำนาจตัดสินใจในงานเหนือกว่าตำแหน่งงานอื่น รวมทั้งเป็นตำแหน่งที่องค์กรให้ความสำคัญมากกว่าตำแหน่งงานอื่น ซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างความสุขในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่ตอบแบบสอบถาม ประเมินเกณฑ์ความสำคัญในด้านความมั่นคงในงานในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงและมีเสถียรภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน คือ ความมีเสถียรภาพขององค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ และความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในองค์กร ทั้งเป็นงานที่พนักงานเห็นว่าจะเป็นหลักประกันของชีวิตในระยะยาวให้แก่ตนเอง อันซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- Andres, Salas-Vallina. (2017). On the road to Happiness at Work (HAW), Personnel Review, Vol. 46 No.2. Published by Emerald Publishing Limited, 314-338.
- Cynthia, D, Fisher. (2010). Happiness at Work, International Journal of Management Reviews, 12, 384-412.
- Ed, Diener. (2003). PERSONALITY, CULTURE AND SUBJECTIVE WELL-BEING: Emotional and Cognitive Evaluation of Life, Annual Reviews Psychological, 54, 403-425.
- Frederick, Herzberg. (1959). The Motivation to Work. New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.): Transaction Publishers.
- Frederick, Herzberg. (1974). Motivation – Hygiene Profiles: Pinpointing what ails the organizer. Organizational Dynamics, 3 (2), 18-29.
- John, Adair. (2006). Leadership and Motivation : The Fifty-fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others. London and Philadelphia: The Kogan Page, 69-86.

- Joanna, Niezurawska. (2022) Model of work motivation based on happiness: pandemic related study. Cornell University.
- Jeffrey, Baygatt. (2018). THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND HERZBERG'S MOTIVATION AND HYGIENE FACTORS: AN EXPLANATORY STUDY. Capella University.
- Kimbery J. JOHNS. (2017). Exploring the Motivational and Hygiene Factors of Baby Boomers, Generation X, and Millennials in the Workplace. Northcentral University.
- Madiha, Kiran. (2018). Flexitime and Employee Happiness at Workplace in Software House. Pakistan journal of commerce and social Sciences, 12 (3), 1008-1024.
- Mohammed, Alshmemri. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. Life Science Journal, 14 (5), 12-16.
- Nils, BAQUE. (2022). New ways of working and Happiness at work Investigating the happiness of Management Consultants, Master's Thesis of Paris Dauphine University.
- Perter, Warr. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health, Journal of Occupational Psychology, 63, 193-210.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. New York: Harper and Row Publication.
- Zivile, Stankeviciute. (2021). The impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work; A Case of Robotized Production Line Operations in furniture Industry in Lithuania. Sustainability, 13 (3), Published By MDPI.
- Zaw Min Thant., Yongjin Chang. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. Public Organization Review, 21, 157-175.
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2566). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2566. จากเว็บไซต์ <https://www.ipthailand.go.th>
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2565). รายงานประจำปี 2564. ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2566, จากเว็บไซต์ <https://www.ipthailand.go.th/th/รายงานประจำปี.html>