ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่

Happiness at Work of Generation X and Generation Y Operating Employees in Private Manufacturing Businesses in Chiang Mai Province

กาญจนา จันต๊ะมงคล[*] และอรพิณ สันติธีรากุล[**]

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตจำนวนทั้งหมด 200 ราย แบ่งเป็นเจเนอเรชันเอ็กซ์หรือผู้ที่เกิดระหว่างพ.ศ. 2508-2520 จำนวน 100 ราย และเจเนอเรชันวายหรือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521-2541 จำนวน 100 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยคำนวณหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ Independent Sample t-Test และสมการถดถอยพหุคุณ

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้านของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้านของพนักงานเจเนอเรชันวาย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคุณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้านที่มีผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงานสูงสุด และรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 48.6% ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วยปัจจัย 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 35.6%

[*] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

[**] รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Abstract

The objectives of this independent study were to study happiness levels, to compare the happiness and to study the factors affecting happiness at work of Generation X and Generation Y operating employees in private manufacturing businesses in Chiang Mai Province. The data from this study was collected from 200 people, divided into 100 people of Generation X or those who were born between 1965 and 1977 and 100 people of Generation Y or those who were born between 1978 and 1998. The tool to collect the data was questionnaire and the results were statistically analyzed by SPSS program: frequency, percentage, mean, Independent Sample t-Test and Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that the average overall opinion levels on happiness at work of Generation X and Generation Y were at the high level. Generation X employees ranked the 11 domains in the following order: recognition, achievement, the work itself, salary, responsibility, working conditions, job security, interpersonal relationship with superiors, company policy and administration, interpersonal relationship with subordinates and possibility for growth. Generation Y employees ranked the 11 domains in the following order: achievement, recognition, the work itself, salary, responsibility, company policy and administration, job security, interpersonal relationship with subordinates, interpersonal relationship with superiors, working conditions and possibility for growth.

From the comparison between the overall happiness at work of Generation X and Generation Y, it was found that there was no significant difference between the overall happiness of Generation X and Generation Y. From Multiple Regression Analysis to statistically study the relationship between the factors affecting happiness at work and the overall happiness on the work of Generation X and Generation Y operating employees, it was found that the factors affecting the overall happiness at work of Generation X consisted of 2 domains: working conditions ranked the highest effect on overall happiness at work, and interpersonal relationship with subordinates ranked the second. The forecast ability was at 48.6%. It was also found that the factors affecting the overall happiness at work of Generation Y was job security with the forecast ability of 35.6%.

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาองค์กร และรับมือกับผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (สุนทร ทองกำเหนิด, 2560 อ้างถึงใน ประคอง สุคนธจิตต์, 2562) ดังนั้น พนักงานจึงเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางแผนไว้ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550 อ้างถึงใน เทพรัตน์ เหมโลหะ, 2561) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการเป็นพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูง รวมถึงจิตใจและอารมณ์ของพนักงานด้วย ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุข หรือความผูกพัน จะทำให้มีความพร้อมในการทำงาน ทุ่มเทให้กับงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีร์ธรรม วุฒฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ, 2559 อ้างถึงใน เทพรัตน์ เหมโลหะ, 2561) ความสุขในการทำงาน จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์การ (Drive, 2004 อ้างถึงใน ปาริชาติ เยพิทักษ์, 2561) ซึ่งองค์กรมีพนักงานหลายเจเนอเรชั่นที่ต้องทำงานร่วมกัน โดยแต่ละกลุ่มมีลักษณะเด่น

ค่านิยม พฤติกรรม ทัศนคติ รวมถึงการทำงานที่แตกต่างกัน (ดารารัตน์ เข็มจร, 2552 อ้างถึงใน ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) องค์กรต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญถึงความแตกต่างของแต่ละเจเนอเรชั่น

ในงานอุตสาหกรรมการผลิต เป็นธุรกิจที่มีการใช้แรงงานคนจำนวนมาก ซึ่งสภาพการทำงานของพนักงานต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ จึงมีความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิตได้ อีกทั้งอาจได้รับสารเคมี มลพิษที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างมาก โดยปัญหาต่างๆ ทำให้พนักงานลาออกหรือเปลี่ยนงาน จึงทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน (สายงานทรัพยากรบุคคลบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด, 2555 อ้างถึงใน ปรางทิพย์ อภิชาชาญ, 2558) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อธุรกิจผลิตอย่างมาก เพื่อจูงใจพนักงานที่มีศักยภาพและความสามารถให้ทำงานกับองค์กร สำหรับจังหวัดเชียงใหม่ ถือว่าเป็นศูนย์กลางของระบบเศรษฐกิจภาคเหนือตอนบน จึงทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยได้รับความสนใจจากทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ส่วนใหญ่จะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs ซึ่งในการผลิตนั้นจะใช้วัตถุดิบท้องถิ่นเป็นผลผลิตที่จะนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ เพื่อจำหน่ายออกสู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปี พ.ศ.2562 พบว่า มีโรงงานแจ้งประกอบกิจการจำนวนทั้งสิ้น 1,002 โรงงาน เงินลงทุนรวม 29,447.02 ล้านบาท (สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่, 2563)

จากประเด็นที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางให้กับเจ้าของกิจการเกี่ยวกับธุรกิจผลิตในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้ในการวางแผนและพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานแต่ละเจเนอเรชันให้เกิดความสุขในการทำงาน และรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรยาวนาน

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (2007, อ้างถึงใน ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทึก, 2559) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Federick Herzberg (1996, อ้างถึงใน ยศพร ปัญจมะวัต, 2561) ทำการศึกษาทัศนคติของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คนที่มีต่องานพบว่าความพึงพอใจในงานที่ทำและความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจและเกิดความรักในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ส่งผลให้บุคคลในองค์กรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน มีหน้าที่ค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน

Scheef & Thielfoldt (2004, อ้างถึงใน สราวลี แซงแสวง, 2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันโดยอธิบายตามบริบทตามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในองค์กรมีหลายกลุ่มช่วงอายุ ซึ่งทำให้เกิดรับรู้ที่แตกต่างกันจึงจะมีกระบวนการและมีวิธีในการทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม แบ่งออกเป็น 3 เจเนอเรชัน ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ผู้ที่เกิดระหว่างพ.ศ. 2489 – 2507 เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ผู้ที่เกิดระหว่างพ.ศ. 2508 – 2520 และเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 – 2541

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของสุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ (อ้างถึงใน ยศพร ปัญจมะวัต, 2561) ทั้งหมด 11 ด้าน ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Possibility Growth) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship Subordinate)ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) โดยมีขอบเขตคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชัน เอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ยังศึกษาความสุขในการทำงานของทั้ง 2 เจเนอเรชันในภาพรวมตามความรู้สึกในจิตใจที่มีต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ โดยสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 ราย แบ่งเป็นเจเนอเรชันเอ็กซ์หรือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2520 จำนวน 100 ราย และเจเนอเรชันวายหรือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521-2541 จำนวน 100 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนและอายุงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage)

2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรูปแบบของแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบลิเกิร์ทสเกล

2.2 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานโดยรวม โดยรูปแบบของแบบสอบถาม ใช้วิธีการวัดแบบประเมินค่า

3. วิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โดยใช้สถิติอนุมาน (Inference Statistics) คือ Independent Sample t-Test

4. วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.5 สถานภาพสมรส จำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 74 สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 51 มีเงินเดือน 20,001 บาท – 30,000 บาท จำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.5 และมีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 40

ระดับความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ค่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$=4.05) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$=4.02) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$=3.98) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}$=3.94) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$=3.90) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$=3.79) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}$=3.72) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.71) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$=3.71) และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=3.50) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$=2.51) ตามลำดับ

ส่วนค่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 10 ปัจจัย ได้แก่ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$=4.16) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$=4.09) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$=4.04) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}$=3.94) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$=3.92) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$=3.77) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}$=3.74) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=3.72) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.70) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$=3.67) และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 ปัจจัย ได้แก่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$=2.64)

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.83 และ $\bar{X}$=3.81 ตามลำดับ)

ความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โดยใช้การวิเคราะห์ Independent Sample t-Test พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคุณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.486 กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หรือสามารถพยากรณ์ต่อความสุขโดยรวมในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ได้ 48.6% อีก 51.4% เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่น สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ความสุขโดยรวมในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ = -0.699 + 0.318 (สภาพการทำงาน) + 0.156 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วยปัจจัย 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.356 กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หรือสามารถพยากรณ์ต่อความสุขโดยรวมในการทำงานของเจเนอเรชันวายได้ 35.6% ส่วนอีก 64.4% เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่น สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ความสุขโดยรวมในการทำงานของเจเนอเรชันวาย = 0.232 + 0.449 (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน)

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเจเนอเรชันเอ็กซ์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอโณทัย เฉยดิษฐ (2559) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของเทพรัตน์ เหมโลหะ (2561) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาจังหวัดลำพูน สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ในส่วนของระดับความคิดเห็นเจเนอเรชันวายต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐนันท์ ทาคำ (2561) เรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจจิมา บำเพ็ญบุญ (2559) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอโณทัย เฉยดิษฐ (2559) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ตามลำดับ

ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัสจันท์ มงคลพันธ์ (2560) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้าน ของพนักงานเจเนอเรชัน เอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่า

1.1 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน 9 ปัจจัย จึงควรรักษาแนวทางสำหรับการจัดการและส่งเสริมให้มีแผนการดำเนินงาน รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่รักษาความพึงพอใจของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไปในระยะยาว

1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ควรมีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของงาน เช่น การเลื่อนระดับงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งต้องมีความชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานของตัวเองได้ชัดเจนขึ้น โดยมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้แก่พนักงานอยู่เสมอ

1.3 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมเจเนอเรชันวายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาสายสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีนี้ให้คงอยู่ต่อไปนาน ๆ ส่วนเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์ ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ธุรกิจผลิตมีการแบ่งแยกพื้นที่สำหรับสำนักงานและโรงงานผลิต จึงควรออกแบบแผนผังอาคารสำนักงาน ให้มีความเหมาะสมกับขนาดของพื้นที่ มีแสงสว่างเพียงพอ และถ่ายเทหมุนเวียนอากาศได้ดี เพิ่มพื้นที่ Co-working Space เลือกใช้อุปกรณ์สำนักงานที่ดีต่อสรีระร่างกาย การเคลื่อนไหวสะดวก รวมถึงจัดการเรื่องของชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสมตามกฎหมายกำหนด ส่วนพื้นที่โรงงานผลิตควรจัดแผนผังโรงงานที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของพนักงาน และบริเวณภายนอกเพิ่มต้นไม้ สร้างความผ่อนคลาย

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบ Teamwork โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน หากมีปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไขแต่ละเรื่องได้ทันเวลา และสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยกัน และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา การจัดกิจกรรมสังสรรค์ช่วงเทศกาลต่าง ๆ รวมถึงการจัด Workshop สำหรับทักษะใหม่ๆ เช่น การจัดดอกไม้ การทำเทียนหอม เป็นต้น

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของพนักงานเจเนอเรชันวาย ได้แก่

3.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ต้องออกแบบแผนผังองค์กร (Organization Chart) โดยกำหนดตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน เพื่อวางแผนเป้าหมายในการทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ต้องมีการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากธุรกิจผลิตมีทั้งพื้นที่สำนักงานและโรงงานผลิต โดยนำหลักการ 5 ส. ได้แก่ สะสาง, สะดวก, สะอาด, สุขลักษณะ, สร้างนิสัย มาใช้อย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มศักยภาพของพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการจัดทำคู่มือและการจัดฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความระมัดระวังและป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมถึงการอบรมดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟอยู่เป็นประจำทุกปี

บรรณานุกรม

ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป* (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). สืบค้นจาก http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3521

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์, และธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18*(2), 113-126.

เทพรัตน์ เหมโลหะ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาจังหวัดลำพูน* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่). สืบค้นจาก https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:126488

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจนเนอเรชั่นต่างๆ. *วารสารบริหารธุรกิจคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 36(138),* 46-62.

นภัสจันท์ มงคลพันธ์. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิกโรงพยาบาลพระปกเกล้า, 34*(2), 87-99.

ประคอง สุคนธจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7*(1), 18-28.

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด* (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่). สืบค้นจาก ttp://repository.cmu.ac.th/handle/6653943832/39355

ปาริชาติ เยพิทักษ์. (2561). ปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(1), 633-644.

ยศพร ปัญจมะวัต. (2561). *ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำบริษัท แจ่มใส พับลิชชิ่ง* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). สืบค้นจาก https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/63457/1/6074263630.pdf

สราวลี แซงแสวง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5805038014_6624_5763.pdf

สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่. (2563). *บรรยายสรุปจังหวัดเชียงใหม่.* สืบค้นจาก www.chiangmai.go.th/managing/public/D8/8D12Nov2020103220

อัจจิมา บำเพ็ญบุญ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่, 14*(2), 97-104.

อโณทัย เฉยดิษฐ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA* (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57750010.pdf