

ความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย
ในจังหวัดเชียงใหม่

Happiness at Work of Generation X and Generation Y Level of the Operational
Government Official in Chiang Mai Province

ภคกมล สงวนวงศ์* และอรพิน สันติธีรากุล**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการระดับปฏิบัติการจำนวน 200 ราย โดยแบ่งเป็นเจเนอเรชันเอ็กซ์หรือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 – 2520 จำนวน 100 รายและเจเนอเรชันวายหรือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 – 2541 จำนวน 100 ราย และเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย Independent Sample t-Test และการใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 10 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 ปัจจัย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย 10 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 ปัจจัย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย (Sig = 0.428) ซึ่งหมายถึง ความสุขในการทำงานโดยรวมของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = 0.511) โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ได้ร้อยละ 21.7 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวายมีเพียง 1 ปัจจัย คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Beta = 0.597) โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวายได้ร้อยละ 53.7

* นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Abstract

The purpose of this independent study was to study the level of happiness at work and compare the happiness at work of generation X and generation Y level operational of the government official in Chiang Mai Province. The data from this study was collected from a sample group of 200 people at the operational level, divided into Generation X or who were born between 1965 and 1977 of 100 cases and Generation Y or who were born between 1978 and 1998 of 100 cases. The instrument used to collect data was a questionnaire and analyzed the data by using descriptive statistics (frequency, percentage, mean). Inferential Statistics consists of Independent Sample t-Test and Multiple Regression Analysis.

The results of study showed that the average level of opinion factors affecting overall happiness at work for Generation X and Generation Y was at a high level. The average level of opinion on factors affecting happiness at work all 11 aspects of Generation X were at a high level of agreement with 10 factors: Achievement, Recognition, The Work Itself, Responsibility, Salary, Interpersonal Relationship Superiors, Interpersonal Relationship Subordinate, Company Policy and Administration, Working Conditions and Job Security and 1 factor was moderate which is factors of Possibility Growth. The average level of opinion on factors affecting happiness at work all 11 aspects of Generation Y were at a high level of agreement with 10 factors: Achievement, Recognition, The Work Itself, Responsibility, Salary, Interpersonal Relationship Superiors, Interpersonal Relationship Subordinate, Company Policy and Administration, Working Conditions, and Job Security and 1 factor was moderate which is factors of Possibility Growth.

The study compared the average differences between Generation X and Generation Y overall happiness at work (Sig = 0.428). The overall working happiness of the Generation X and Generation Y in Chiang Mai was no different.

From the analysis of factors affecting happiness at work of Generation X and Generation Y using multiple regression analysis It was found that only one factor affecting the happiness at work of Generation X was Working Conditions (Beta = 0.511), which was able to predict the happiness at work of Generation X by 21.7%. As for the factor affecting the happiness at work of Generation Y was Job Security (Beta = 0.597), which could predict the happiness at work of Generation Y by a hundred. 53.7 percent.

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนในปัจจุบัน ดังนั้น ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (จินดาวรรณ รามทอง, 2558) โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทำให้รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า ความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

และสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียด และความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Dasa, 2009, อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

จากประเด็นข้างต้นเรื่องของคุณภาพความสุขในการทำงานถือว่าปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์การ โดยองค์กร ในปัจจุบันนี้ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 รุ่น ไม่ว่าจะเป็นเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเบบี้บูมเมอร์ (Babyboomer) หรือบางองค์กรอาจมีเจเนอเรชันที่อาวุโสกว่านั้นรวมอยู่ด้วย (เดชา เตชะวัฒนไพศาล และคนอื่น ๆ, 2557) ดังนั้น ด้วยความหลากหลายในลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้ นับเป็นความท้าทายต่อนายจ้าง และองค์กรในการสร้างบรรยากาศแห่งความกลมกลืนในการทำงานกับพนักงานในแต่ละรุ่น (ถิรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2559)

ในระบบราชการนับว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประเทศ ต้องประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคม ความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูประบบราชการเพื่อให้มีสมรรถนะเพียงพอต่อการ กอบกู้วิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคม จึงมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น ดังนั้น กลไกกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐในที่นี้ หมายถึง กลไกในการบริหารงานบุคคลภาครัฐประเภทข้าราชการของไทยซึ่งกระทำการผ่านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการด้านการ บริหารงานบุคคลข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับกฎระเบียบแนวทางปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน รวมไปถึง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สำหรับข้าราชการประเภทต่าง ๆ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายจัดตั้ง (วิรงค์ หนูแก้ว, 2560) ในปัจจุบันข้าราชการระดับปฏิบัติการถือว่าเป็นบุคลากรที่ต้องเจอกับแรงกดดัน ความเครียดได้ง่าย โดยลักษณะของงานนั้น จะต้องมีการให้บริการแก่ประชาชน ให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ทำให้ประชาชนที่ได้รับนั้น เกิดความชื่นชมและประทับใจ ด้วยภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานและความท้อใจต่องาน นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดหนึ่งทางภาคเหนือของประเทศ ซึ่งใหญ่เป็นอันดับ 2 ของประเทศรองมาจาก กรุงเทพมหานคร และเป็นจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในเขตภาคเหนือโดยมีประชากรทั้งสิ้น 1,779,254 คน (วิกิพีเดีย, 2563) อีกทั้ง จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางด้านราชการของภาคเหนือ ประกอบด้วยสถานที่ราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ จึงมีข้าราชการและพนักงานรัฐอยู่เป็นจำนวนมาก (วิมลพันธ์ ตันติवालวงค์, 2552) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และ เจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (2007, อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2550, อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือ ความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเจเนอเรชัน

เจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนที่มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายๆ กันในสังคมหนึ่ง และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน (Glass, 2007 อ้างถึงใน เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคนอื่นๆ, 2557) ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ จะส่งผลให้ทำงานมีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนา และความก้าวหน้าในองค์กร โดยการเก็บจากแบบสอบถามความสุขหรือความพอใจในการทำงานประกอบด้วยข้อความที่ใช้วัดความสุขทั้งหมด 11 ด้าน 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) ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ซึ่งสร้างในรูปแบบ Google Form โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Seymour Sudman, 1976 (อ้างถึงใน กุณทลี รื่นรัมย์, 2551) ได้จำนวน 200 ราย กำหนดตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งเป็น เจเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 100 ราย และเจเนอเรชันวาย จำนวน 100 ราย

แบบสอบถามมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามปลายปิดและส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และความถี่ ใช้ Independent Sample t-Test เพื่อหาความแตกต่างของความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้านกับตัวแปรตามคือ ความสุขโดยรวมในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

1.ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย

พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยพบว่ามีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ อาจส่งผลให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง และเกิดการทำงานได้อย่างไม่เต็มที่มีมากนัก ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับรายได้ของพนักงานให้เพียงพอ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ นำมาซึ่งความสุขในการทำงานต่อไป ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษณา บุญโยประการ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน มีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา

2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้าน มีผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ($Beta = 0.342$) มีผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของนุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณา บุญโยประการ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งสอดคล้องกับด้านสภาพการทำงาน โดยบุคลากรในที่ทำงานและในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีการยอมรับนับถือและให้เกียรติกันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เช่น การมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่ดี สถานที่ทำงานมีการเอื้อต่อการทำงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจนเนอเรชันวาย

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้าน ที่มีผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($Beta = 0.315$) และปัจจัยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ($Beta = 0.562$) มีผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของภรภัทร อยู่เย็น (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของ

ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดเทศบาลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยข้าราชการต้องการความปลอดภัยจากอันตรายในการทำงาน อาจจะเป็นสิ่งที่คาดคิดไม่ถึง อีกทั้งยังมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ควรสร้างความมั่นใจให้ข้าราชการมั่นใจในงานที่ทำอยู่ และยังสามารถคล้องกับผลการศึกษารองานของนักวิจัย มงคลพันธ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ($\text{Beta} = 0.137$) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน จึงไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษา

1. ข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความสุขในการทำงานโดยรวมของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย มีความแตกต่างกัน โดยข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ส่วนข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
5. ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งและการงานยังคงไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรมากนัก เนื่องจากทั้งบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายล้วนแล้วแต่มีความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ซึ่งเพียงพอที่จะสามารถทำการดำรงนั้นองค์กรต้นสังกัดยังไม่มีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอ หรืออย่างทั่วถึงมากนัก
6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์กับความสุขโดยรวมของการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในส่วนของเจเนอเรชันวาย พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขโดยรวมของการทำงาน และจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของเจเนอเรชันเอ็กซ์ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมของการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และในส่วนของเจเนอเรชันวายพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมของการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 57.3

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้าน ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน 2 ปัจจัย คือ ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรต้นสังกัดควรเห็นโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การเปิดรับสมัครตำแหน่งงานที่ท้าทายให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการ เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้สึกที่จะได้รับโอกาสรับผิดชอบในงานที่สำคัญ จึงจะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อให้บุคคลมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น หรือเพิ่มทักษะให้ข้าราชการ เช่น การเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ผ่าน e-learning และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและคอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน อีกทั้งควรมีการยกย่อง ชมเชยและเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในที่ทำงานได้อย่างเต็มที่ เช่น มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ การจัดอบรมสัมมนา การจัดการแข่งขันกีฬภายในองค์กร กิจกรรม Buddy กิจกรรม Team Building และกิจกรรม Ice Breaking จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน พบว่า

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์ คือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากเจเนอเรชันเอ็กซ์มีความคิดเห็น และลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากเจเนอเรชันวาย เนื่องจากเจเนอเรชันเอ็กซ์เป็นคนที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงาน และการใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก ดังนั้น ด้านสภาพการทำงานจึงมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ โดยการเสริมด้านสภาพการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ให้มีความสุข ได้แก่ การจัดการอบรมให้ความรู้และความเข้าใจ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสนุกสนาน และสร้างความสามัคคี เพื่อมีส่วนร่วมร่วมกับเจเนอเรชันอื่น เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ จัดกีฬาเสริมสร้างความสัมพันธ์ เป็นการลดช่องว่างระหว่างเจเนอเรชันและผ่อนคลายความตึงเครียด

2.2 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย เนื่องจากหากมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเจเนอเรชันเอ็กซ์ จะสามารถทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเจเนอเรชันนี้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นชอบการทำงานเป็นทีม และสิ่งสำคัญสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกเจเนอเรชันได้ง่าย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย แต่ข้อเสียของเจเนอเรชันวายคือไม่มีความอดทนเปลี่ยนงานบ่อย ดังนั้น จะต้องมีวิธีการที่ทำให้เจเนอเรชันวายมีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ การทำงานให้ตรงกับความสามารถของเจเนอเรชันวาย เช่น เกี่ยวกับด้านการศึกษา การสืบค้น ค้นคว้าหาข้อมูล หรือการทำงานเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี เนื่องจากเจเนอเรชันวาย เติบโตมากับเทคโนโลยี มีความเป็นสากล และชอบอิสระในการค้นคว้า สนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนงานตามสายงานหลักและสายงานรอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน เช่น ตำแหน่งงานหลักทำงานเกี่ยวกับด้านเอกสาร ซึ่งความสามารถพิเศษของเจเนอเรชันนี้ คือทักษะในการสื่อสารอาจจะสามารถปรับเปลี่ยนไปช่วยงานในสายงานรอง ให้ความสำคัญโดยมองเห็นคุณค่าของงาน และมีการให้คำชมหรือ

การให้รางวัล รวมไปถึงการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม หรือความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล สวัสดิการเงินกู้ เป็นต้น และค่าตอบแทน เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปปฏิบัติราชการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤษณิณี รื่นรมย์. (2551). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 4(3), 175-183
- กฤษณา บุญโยประการ. (2560). *ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน* (การค้นคว้าแบบอิสระสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์, และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2014). การศึกษาเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรนซ์อื่น. *Creative Business and Sustainability Journal*, 3(3), 1-17.
- ถิรรัตน์ พิมพารณ์ ,และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). *การให้ความหมายที่มาของความหมายและองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเงินเนอเรนซ์วาย: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีราก*. *วารสารศิลปศาสตร์*, 12(1), 109-144.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี* (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 34(2), 87-99.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6, 590-599.
- ภรภัทร อยู่เย็น. (2558). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร* (การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิกิพีเดีย. (2563). *จังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดเชียงใหม่>
- วิรงค์ หนูเกื้อ. (2560). *กลไกการบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: พัฒนาการ ความสัมพันธ์และประเด็นปัญหา* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วิมลพันธ์ ตันติขวาลวงศ์. (2552). *ทัศนคติของสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อการทำประกันชีวิต* (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).