

## ความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่

### Happiness at Work of Generation X and Generation Y State Enterprise Operating Employees in Chiang Mai Province

จิรวรรณ นันชัยอุดม\* และอรพิน สันติธีรากุล\*\*

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 200 ราย แบ่งออกเป็นเจเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 100 ราย และเจเนอเรชันวาย จำนวน 200 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่า ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์ Independent Sample t-Test และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ 11 ด้าน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ส่วนของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย 11 ด้าน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ละด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

จากการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย การวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ได้ 14.7% ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวายมี 3 ปัจจัย ได้แก่

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ด้านนโยบายและการบริการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวายได้ 32.0%

## Abstract

The objective of this independent study was to study the level of happiness at work, compare the happiness and study the factors affecting the happiness at work of Generation X and Generation Y State Enterprise Operating Employees in Chiang Mai Province. The sample group was 200 state enterprise operating employees in Chiang Mai, divided into 100 Generation X and 200 Generation Y. The instrument used for data collection was a questionnaire, and data was then analyzed through a computer program into Frequency, Percentage, Mean, Independent Sample t-Test, and Multiple Regression Analysis.

The results of the study found that the mean level of opinion and factors affecting the overall happiness of Generation X and Generation Y state enterprise operating employees were high. When considering the mean level of opinion on the factors affecting the happiness at work of Generation X, 11 domains, which were in the high level of 9 factors, were: Achievement, the work itself, Responsibility, Salary, Interpersonal Relationship Supervisors Interpersonal Relationship Subordinate, Company Policy and Administration, Working Conditions and Job Security, and were at a moderate level of 2 factors. They were Recognition and Possibility Growth. The mean level of opinions on factors affecting happiness at work of Generation Y, 11 domains, which were in the high level of 9 factors, were: Job Security, Responsibility, Working Conditions, Salary, Interpersonal Relationship Supervisors, the work itself, Recognition, Achievement and Company Policy and Administration and were at a moderately agreeable level of 2 factors: Interpersonal Relationship Subordinate and Possibility Growth

A study comparing the differences between Generation X and Generation Y overall happiness at work. The results of the study revealed that the overall working happiness of Generation X and Generation Y state enterprise employees in Chiang Mai, the difference was significantly at the 0.05 level.

From the study of factors affecting happiness at work of state enterprise operating employees of Generation X and Generation Y. Analysis by using Multiple Regression equations, it was found that 2 factors affecting the happiness at work of Generation X are Job Security and Responsibility, which can predict happiness at work. There are 3 factors affecting the happiness at work of Generation Y Company Policy and Administration, Job Security and Interpersonal Relationship Subordinate, which can predict happiness at work of Generation Y by 32.0%.

## บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งในความสุขของมนุษย์ เพราะเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต ดังนั้นหากมนุษย์มีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่น ความตั้งใจและความเต็มใจที่จะทำงานโดยก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร (Fisher, 2009; Mannion, 2003 อ้างถึงใน ถิตรีศน์ พิมพารณ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ปัจจุบันกระแสการทำงานในประเทศไทยได้เริ่มจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำงานที่ทำแล้วก่อให้เกิดความสุข รับรู้ถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า การกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยให้องค์กรมีความสุข เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009 อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2564) ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานที่ดีนั้น ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นกัน

การทำงานของแต่ละองค์กรนั้นประกอบไปด้วยบุคลากรที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยสภาพของโครงสร้างทางสังคม กาลเวลา ความแตกต่างทางด้านความคิด ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณลักษณะ และวิถีชีวิต ส่งผลให้แนวความคิดของเจเนอเรชันเป็นประเด็นที่หลายองค์กรให้ความสนใจ เนื่องจากแต่ละเจเนอเรชันนั้นมีความต้องการ แนวคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์จะมีลักษณะที่ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ชอบความอิสระ และสนใจในเรื่องของเทคโนโลยี ส่วนบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย จะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ทางเทคโนโลยี มีทักษะที่หลากหลาย แต่จะทำงานอยู่กับองค์กรได้ไม่นาน (พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์, 2558)

รัฐวิสาหกิจ เป็นองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายที่ว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานที่รัฐนั้นเป็นเจ้าของ ซึ่งอาจมีโครงสร้างคล้ายกับหน่วยงานธุรกิจ หรือหน่วยงานของราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคง (เสริมศักดิ์ สราญรัมย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2556) ในการดำเนินงานดังกล่าวนี้จึงต้องมีพนักงานในการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรคผลงานให้เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ โดยมีจำนวนพนักงานในรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ จำนวน 225,669 ราย (สำนักแรงงานสัมพันธ์, 2564) เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จังหวัดเชียงใหม่ เป็นจังหวัดหนึ่งทางภาคเหนือ ซึ่งเป็นศูนย์กลางเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคเหนือ และเป็นจังหวัดที่ใหญ่เป็นอันดับสองของประเทศ รองจากกรุงเทพมหานคร (วิกิพีเดีย, 2563) จากข้อมูลที่ว่ามาข้างต้นนั้นจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่

## แนวคิดและทฤษฎี

### ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในบุคคล เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจในงานที่ได้ทำ รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี การรับรู้ได้ว่างานที่ได้ทำนั้นมีความสำคัญ เห็นคุณค่าของงานที่ได้ทำ และมีความสุขในการทำงาน (สุมาลี ดวงกลาง, 2560)

### ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1990, อ้างถึงใน ซาคริต ลินเย่น, 2558) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ประการ ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หรือสภาพความเป็นอยู่ (Factor in Personal Life)

### แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน

Scheef & Thielholdt (2004, อ้างถึงใน สราวลี แซงแสวง, 2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชัน โดยอธิบายตามบริบทตามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในองค์กรมีหลายช่วงอายุ ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน จึงจะมีกระบวนการและวิธีในการทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อประสิทธิภาพการทำงานมุ่งให้เกิดการพัฒนา และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จึงแบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

### ข้อมูลเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจ คือ 1. องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ 2. บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน 11 ด้าน ของสุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์ (อ้างถึงใน ยศพร ปัญมะวัต, 2561) ที่พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (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 ข้อมูลจากพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามข้อมูลจากพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 ราย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่องทางออนไลน์ คือ เฟซบุ๊ก (Facebook) และทวิตเตอร์ (Twitter) โดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โปสต์ลงกลุ่มที่มีสมาชิกประชากรจังหวัดเชียงใหม่ และส่งแบบสอบถามไปยังบุคคลที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจในจังหวัดเชียงใหม่กระจายแบบสอบถามให้พนักงานรัฐวิสาหกิจดำเนินการตอบแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage)
  - 2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรูปแบบของแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบลิเกิร์ตสเกล
  - 2.2 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานโดยรวม โดยรูปแบบของแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบประเมินค่า
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โดยใช้สถิติอนุมาน (Inference Statistics) คือ Independent Sample t-Test
4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

## ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

### ผลการศึกษา

#### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 ราย สถานภาพสมรส จำนวน 123 ราย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 157 ราย ระดับเงินเดือนอยู่ที่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 122 ราย และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 94 ราย

#### ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้ง 11 ด้าน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{x}=4.04$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x}=3.49$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x}=3.64$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x}=3.69$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $\bar{x}=3.08$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ( $\bar{x}=3.71$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x}=3.77$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x}=3.66$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{x}=3.74$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{x}=3.76$ ) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{x}=3.83$ )

ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวมต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้ง 11 ด้าน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{x}=3.62$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x}=3.63$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x}=3.64$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x}=3.86$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{x}=2.98$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก้อน ( $\bar{x}=3.73$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x}=3.69$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x}=3.39$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{x}=3.62$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{x}=3.76$ ) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{x}=3.93$ )

ในส่วนของระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่า พนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.97$  และ  $\bar{x}=3.79$  ตามลำดับ)

### ความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปผลการศึกษได้ว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความรับผิดชอบ โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.147 หมายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ 11 ด้าน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ได้ 14.7% ส่วนที่เหลือ 85.3% เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ความสุขโดยรวมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์ =  $1.821 + 0.308$  (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) +  $0.238$  (ความรับผิดชอบ)

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวายประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.320 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย 11 ด้าน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวายได้ 32.0% ส่วนที่เหลือ 68.0% เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ความสุขโดยรวมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย =  $0.162 + 0.294$  (นโยบายและการบริหาร) +  $0.235$  (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) -  $0.220$  (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเจเนอเรชันเอ็กซ์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ การิณีย์ ทองพรรณ (2562) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่าด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก โดยผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา รวมถึงการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นอยู่เสมอ



โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต้องมีการจัดระบบที่เป็นระเบียบซึ่งมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตของบุคคลเป็นอย่างมาก และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการองค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงสวัสดิการที่สามารถเอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ในส่วนของระดับความคิดเห็นเจเนอเรชันวายต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วินัย เจริญวัฒนาวิทย์ (2562) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทฯ ยอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน โดยการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และด้านการเป็นที่ยอมรับ คือการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ สอดคล้องกับผลการศึกษา การันต์ ทองพรรณ (2562) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันชัย เม่นฉาย และคนอื่นๆ (2562) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลให้เกิดความสุข ส่วนด้านนโยบายและการบริการ

### ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีปัจจัยที่แตกต่างกัน 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งองค์กรควรมีนโยบายในการสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมกระชับมิตร การจัดกิจกรรมกีฬาประจำปี การส่งเสริมและการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Team Work) เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรตระหนักถึงเรื่องของกรยกย่องชมเชย การให้รางวัลแก่บุคคลดีเด่น การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เช่น การติดป้ายประกาศชมเชยพนักงานดีเด่นประจำเดือน เพื่อเป็นแรงจูงใจสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน แสดงถึงการยอมรับความสามารถหรือผลงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ โดยเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานสามารถปฏิบัติได้ทันตามเวลากำหนด ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น การกำหนด KPI (Key Performance Indicator) เพื่อใช้เป็นดัชนีในการชี้วัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร และสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกรักอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริการ โดยมีความพึงพอใจนโยบายและแนวทางการทำงานขององค์กร ซึ่งองค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงาน กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรอย่างชัดเจนและยุติธรรมกับพนักงาน เพื่อให้เกิดการประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วถึง และด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน โดยองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมที่สันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพิ่มมากขึ้น

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นและการรับรู้ให้พนักงานรู้สึกถึงสร้างความมั่นคงในการทำงาน เช่น การมีกองทุนสะสมสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานมีเงินใช้หลังเกษียณ นอกจากนี้ องค์กรควรกำหนด และวางแผนเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสะท้อนถึงความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง

## บรรณานุกรม

- การันต์ ทองพรรณ. (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, และเสริมศักดิ์ สรวณีย์. (2556). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย (อต.). *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 210-212
- กฤษณ์ รื่นรัมย์. (2551). *การวิจัยการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาคริต สิ้นเย็น. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด* (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- กิตติรัตน์ พิมพารณ, และประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. *วารสารวิชาการสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 121-125
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(2), 147-149.
- พันธ์ เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มีงาม, และสุขมาเลย์ ทนกลหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 6, 592-593.
- วิกิพีเดีย. (2563). *จังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดเชียงใหม่>
- วินัย เจียรวัฒนวิทย์. (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สำนักแรงงานสัมพันธ์. (2564). *จำนวนพนักงาน/ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ*. สืบค้นจาก <http://relation.labour.go.th/2017-08-25-02-37-40/73-2017-08-25-03-01-50>
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- สราวลี แสงแสวง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.