

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด Happiness At Work of Employee In Glaxosmithkline (Thailand)

ศิริินทร์ สายสุนทร¹ ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์² และณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล³

Sirinthorn Saisoonthorn¹, Chayasit Thongborisut² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท บธ.ม (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²อาจารย์ประจำ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

sirinthorn.ssn@gmail.com, ktchayas@kmitl.ac.th, and knuttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 2)เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานภายในบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 187 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนบางเรื่อง(One-way-ANOVA) ในผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น บริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

Abstract

The objectives of this study were to investigate levels of workplace happiness among employees at GlaxoSmithKline (Thailand) Limited and to compare levels of workplace happiness among the employees with different gender, age, education, work experience and salary. The samples of the study were 187 employees at GlaxoSmithKline (Thailand) Limited selected by simple random sampling method. The data were collected through a questionnaire and reliability is, arithmetic mean, and standard deviation via statistical program. Hypothesis testing was conducted using t-test and one-way ANOVA. The findings indicated that.

1. Workplace happiness in satisfaction enthusiasm and success of the employees at GlaxoSmithKline (Thailand) Limited was at a high level

2. The employees with different gender, ages, and salaries showed significantly different levels of workplace happiness towards success (0.05).

Keywords : Happiness at work; Personal Factors; Satisfaction; Self-Validation; Glaxosmithkline (Thailand)

1. บทนำ

ความสุขน่าจะเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้มีความหมายแตกต่างกันไป เพราะคนเป็นปัจเจกที่มีความหลากหลายทั้งทางอารมณ์และความรู้สึก มีวิถีในการสร้างความสุขที่แตกต่างกัน อีกทั้งระดับของความสุขในเรื่องเดียวกันก็ไม่เท่ากัน ความสุขทำให้คนฉลาดขึ้นและยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นพลังผลักดันให้คนแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในการทำงานและยังสร้างความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร อีกทั้งยังสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี [1]

ขณะที่การทำงานในองค์กรธุรกิจมีวัตถุประสงค์หลักทางด้านเศรษฐกิจโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การทำกำไรสูงสุด (Profit Maximization) จึงส่งผลให้รูปแบบในการบริหารงานขององค์กรธุรกิจเป็นการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome) โดยดูที่ความสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นหลักโดยใช้ระบบประเมินและตัวชี้วัด (Indicator) เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม [2] ส่งผลให้รูปแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีการสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการวัดประเมินผลงาน มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อกลยุทธ์ นโยบายและวิสัยทัศน์ ให้สามารถชี้วัดออกมาเห็นผลได้ในด้านปริมาณและคุณภาพ จึงทำให้องค์กรสามารถคัดกรองบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้ชัดเจน ตัวอย่างของเครื่องมือวัดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เช่น ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) หรือการวัดผลการปฏิบัติงานจากขีดความสามารถหรือสมรรถนะ (competency) ที่เป็นแนวทางการวัดผลในระดับพฤติกรรมของบุคคลโดยสามารถเชื่อมโยงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในแต่ละตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใด ๆ ก็ตามล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่ต้อง เร่งสร้างผลงานของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ภาพรวมที่ส่งผลต่อธุรกิจขององค์กรมากขึ้นทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินชีวิต ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้สอดคล้องและเกิดผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ส่งผลให้เกิดความกดดันภายใน

จิตใจและเกิดภาวะความเครียดได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ขาดงานบ่อย ๆ และลาออกในที่สุด [3]

บริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ จีเอสเค เกือบ 50 ปี ของการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ในฐานะบริษัทผู้ค้นคว้าวิจัย ผลิตภัณฑ์และเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพในการรักษาและป้องกันโรคต่างๆ ได้ตระหนักถึงปัญหาด้านการเข้าถึงยาดีที่มีคุณภาพ จึงดำเนินนโยบาย “ยาดีเข้าถึงได้ (Access to Medicines)” ซึ่งเป็นนโยบายระดับโลกของจีเอสเค โดยริเริ่มและดำเนินโครงการเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงยาดีที่มีคุณภาพให้กับคนไทยอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันคุณค่าในสังคมไทยในการเข้าถึงสุขภาพดีและยกระดับคุณภาพชีวิต ตามปณิธานการดำเนินงานของ จีเอสเค คือ มุ่งมั่น สร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของมวลมนุษย์ เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น ถือเป็นบริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมยาที่ทราบดีได้ในประเทศไทยอย่างมาก ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการกำหนดความสำเร็จให้กับบริษัท หากบริษัทมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน ก็จะช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน และเพิ่มการเติบโตทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน อันเป็นการเพิ่มพูนผลิตภาพในระยะยาว เพื่อความสำเร็จขององค์กรสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

3. สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด อ้างอิงจากแนวความคิดของ Warr [4] กล่าวว่าความสุขในการทำงาน

หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความสำเร็จ

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานและความรู้สึกของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สลิคโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท แก๊สลิคโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 350 คน โดยเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นพนักงานจำนวน 187 คน ที่มีสภาพเป็นพนักงานอยู่ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท แก๊สลิคโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.2 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลและสรุปผลการศึกษาระหว่าง เดือนกันยายน พ.ศ. 2557 – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2557

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สลิคโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความสำเร็จ โดยลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

7. การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าร้อยละ การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความสำเร็จ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนบางเรื่อง (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

กำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนลำดับความสำคัญตามมาตรฐานประมาณค่าของ Likert's scale โดยแบ่งระดับความสุขตามค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

- 1.000 - 1.800 หมายถึง ระดับความสุขน้อยที่สุด
- 1.801 - 2.600 หมายถึง ระดับความสุขน้อย
- 2.601 - 3.400 หมายถึง ระดับความสุขปานกลาง
- 3.401 - 4.200 หมายถึง ระดับความสุขมาก
- 4.201 - 5.000 หมายถึง ระดับความสุขมากที่สุด

8. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	89	47.59
	หญิง	98	52.41
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	60	32.09
	มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	61	32.62
	มากกว่า 40 ปี - 50 ปี	66	35.29
ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	108	57.75
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	42.24
อายุการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	69	36.90
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	89	47.59
	มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	29	15.51
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	59	31.55
	มากกว่า 40,000 - 50,000 บาท	57	30.48
	มากกว่า 60,000 บาท	71	37.97

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 5 ปี -10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท

ศิริธร สายสุนทร ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐภูมิ โรจนันันรุติกุล
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2558

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความสุขในการทำงาน	n= 187		ระดับความสุขในการทำงาน	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
ความสำเร็จ	4.016	0.353	มากที่สุด	1
ความพึงพอใจ	3.838	0.421	มาก	2
ความกระตือรือร้น	3.750	0.447	มาก	3
ภาพรวม	3.868	0.234	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงาน มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น

ตารางที่ 3 แสดงค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิธี t-test และ F-test One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ค่า p - value				
	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	รายได้ต่อเดือน
ความพึงพอใจ	0.658	0.388	0.278	0.102	0.865
ความกระตือรือร้น	0.388	0.938	0.689	0.539	0.782
ความสำเร็จ	0.034*	0.049*	0.126	0.232	0.048*
ภาพรวม	0.435	0.951	0.717	0.268	0.854

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

ความสุขในการทำงาน	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n = 83)	หญิง (n = 104)	
ความพึงพอใจ	3.853	3.825	0.658
ความกระตือรือร้น	3.718	3.775	0.388
ความสำเร็จ	4.077	3.967	0.004**
โดยรวม	3.883	3.856	0.044*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 แสดงค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน

ความสุข	เพศ	Mean	กลุ่มที่	P-Value	
				1	2
ความสำเร็จ	ชาย	4.077	1	-	0.034*
	หญิง	3.967	2	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานเพศชายมีระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างจากพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	อายุ	Mean	กลุ่มที่	P-Value		
				1	2	3
ความสำเร็จ	≤ 30 ปี	3.958	1	-	0.679	0.020*
	> 30 ปี – 40 ปี	3.985	2	-	-	0.720
	> 40 ปี – 50 ปี	4.101	3	-	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี ถึง 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันโดยใช้วิธี LSD

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	Mean	กลุ่มที่	P-Value				
				1	2	3	4	5
ความสำเร็จ	≤ 20,000 บาท	4.033	1	-	0.411	0.020*	0.347	0.402
	> 30,000 บาท – 40,000 บาท	3.961	2	-	-	0.170	0.913	0.160
	> 40,000 บาท – 50,000 บาท	3.800	3	-	-	-	0.208	0.005**
	> 50,000 บาท – 60,000 บาท	3.950	4	-	-	-	-	0.130
	> 60,000 บาท	4.084	5	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท – 50,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

10. สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารเข้าถึงพนักงานในองค์กร ให้ความสำคัญในการปรับปรุงและแก้ไข ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร สวัสดิการสำหรับพนักงานภายในองค์กรจึงส่งผลให้พนักงานในองค์กร เกิดความรู้สึก ความสุขในจิตใจ ความพึงพอใจ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความสุขในงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Warr [5] ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกตื่นเริงในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความ

ตื่นเริงในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

11. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ แตกต่างกันโดยพนักงานชายมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จมากกว่าพนักงานหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานชายมีความคาดหวังทางด้านการก้าวหน้า และรายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ หากประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังแล้วยอมทำให้พนักงานกลุ่มนี้มี

ความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานหญิงซึ่งยังคงมีความ
ทะเยอทะยานเพื่อความก้าวหน้า และค่าตอบแทนใน
ระดับต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Harrell [6] ได้กล่าวถึงปัจจัยที่
ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้เช่น ปัจจัยด้าน
บุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ
งาน อาทิเช่น เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มี
ความสัมพันธ์กับความสุข ความพึงพอใจการปฏิบัติงานก็ตาม
แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด
รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยาน และความต้องการ
ทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้
ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความสุขในการ
ทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกันโดยพนักงาน ในช่วงอายุ
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี มีความสุขในการทำงานด้าน
ความสำเร็จมากกว่าช่วงอื่น ๆ เนื่องมาจากเป็นช่วงอายุที่
บริบูรณ์ทั้งประสบการณ์ในงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้
เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมให้พนักงานในช่วงอายุนี้มี
ความสุขในงานด้านความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ
Diener [7] ที่มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข
ว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลัก
ของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์
ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย
อย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ ที่ส่งผลต่อความต้องการ
ของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานองค์กรเอกชนในปัจจุบัน หากยัง
มีการศึกษาในระดับที่สูง และสาขาวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของ
ตลาด ยิ่งทำให้เกิดการแข่งขันในการทำงานสูงเช่นกัน จึง
นำไปสู่ภาวะเครียดในงาน รู้สึกกดดัน และไม่มีความสุข ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของพันทวี บุญมาตย์ [8] ซึ่งกล่าวไว้ว่า
พนักงานระดับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับสูงจะมี
ระดับความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อย ที่
มีการปฏิบัติงานหลายด้านที่เป็นเหตุผลช่วยอธิบาย อาทิ ด้าน
ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน ที่ต้องพบกับความกดดันมากขึ้น และนั่นثرณ์ อยู่
ประเสริฐ [9] ซึ่งทำการศึกษารื่องความสุขในการทำงานของ
พนักงานบริษัทเพื่อสตรีกรจำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า จาก
การเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน
ของพนักงานส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ มีความสุข
ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

อายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มี
ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจากพื้นฐานการทำงาน หรือการปรับตัวให้เข้ากับ
สิ่งแวดล้อมและงานต่างกัน อายุงานน้อย แต่หากรู้จักปรับตัว
กับการทำงาน ยอมรับสภาวะกดดันในงาน ย่อมมีความสุขใน
งานมากกว่าผู้ที่มีอายุงานมาก แต่ยึดติดกับรูปแบบและสังคม
การทำงานแบบเดิม ๆ ไม่ยอมเปิดรับและปรับตัวกับสิ่งใหม่ๆ
ซึ่งสอดคล้องกับ Gavin, J.H and Mason [10] ได้กล่าวถึง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้
ดังนี้ ปัจจัยด้านงาน อาทิเช่น ทักษะในการทำงาน ความ
ชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะ
ของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ
ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน
แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่าง
กัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 –
50,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จน้อย
กว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท
เนื่องมาจากพนักงานในองค์กรมีการแข่งขันด้านการสร้าง
ยอดขายกับองค์กรภายนอกสูง อัตราการคำนวณค่าตอบแทน
ในการจูงใจต่อเดือนล้วนขึ้นกับศักยภาพด้านการขายของแต่ละ
บุคคล ซึ่งต้องพบกับภาวะกดดันทางการแข่งขันทั้งภายใน
และภายนอกองค์กรที่เพิ่มขึ้นตามค่าตอบแทนในการจูงใจที่ตน
คาดหวังไว้ จึงส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จด้าน
รายได้ แต่ไม่มีความสุขในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Frederick
K.Herzberg and Others [11] ได้สรุปไว้ว่า ความสุขจากการ
ทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่
ทำ และมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ
(Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุข
ศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัย
สำคัญของปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ เงินเดือน (Salary) หมายถึง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับ
งานที่ทำ

12. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ใน
ระดับมาก และจากการสำรวจเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมี
ความสุขในงานด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือพนักงาน
รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ รองลงมาคือพนักงานได้ทำงาน
บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำงานที่ทำหาได้สำเร็จ และได้
ผลลัพธ์จากการทำงานติดตามต้องการและส่งผลให้พนักงาน
พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ดังนั้น

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สำหรับหัวหน้างาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงาน มีดังนี้
1. ควรมีการปรับเงินเดือน ตามผลงานและความรู้ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดความสุขในงานด้านความพึงพอใจ
 2. ควรมีการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำเร็จ
 3. ควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งในและนอกสายงาน ให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และ เกิดความสุขในงานมากขึ้น
- เอกสารอ้างอิง**
- [1] แผนงานสุขภาวะองค์การเอกชน. 2552. **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- [2] ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์. 2543. **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- [3] แผนงานสุขภาวะองค์การเอกชน. 2552. **ร้อยความคิดสร้างสุขในองค์กร.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- [4] Warr. P. 1990. The measurement of well-being and other aspect of mental health. **Journal Of Occupational Psychology**, 63, p.193-210.
- [5] Warr. P. 2007. **Work, Happiness and Unhappiness.** New Jersey: Erlbaum Associates.
- [6] Harrell. 2014. Sex differences in outcomes and harasser characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(9), p.133-142.
- [7] Diener, E. 2000. "Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a National index." The American Psychologist Association, 1(2), p.34-43.
- [8] พันทวี บุญมาตย์. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**, 10(2), น.181-189.
- [9] นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. 2552. **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชร์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [10] Gavin, J.H and Mason, R.O. 2004. The Virtuous organization: The value of Happiness in the workplace. **Organization Dynamics**, 33(1), p.379-392.
- [11] Herzberg. F. 1959. **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons.