



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

URL : <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive>

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY Volume 10 No. 1 January – June 2016

ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนส่ง

Causal Factors and Consequences of Happiness at Work of
Employees in Transportation Business

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล

Rati Bumrungrart, Manop Chunin

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Kin g Mongkut's University of Technology North Bangkok

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)อธิบายความหมายของความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง 2)อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง 3)อธิบายผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง ศึกษากับพนักงานจำนวน 29 คน อายุ 20-60 ปี ที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานว่า เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นในการทำงานและยินดีเข้าร่วมการเป็นผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญถูกเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และการบอกต่อแบบลูกโซ่ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และสังเกตการณ์ ภายในองค์กรขนส่ง 3 บริษัท ได้แก่ บริษัทมณฑล ทรานสปอร์ต จำกัด, บริษัท บิ๊กเกอร์โบรคเกอร์กรุ๊ป จำกัด และ บริษัท มณฑล ทรานสปอร์ต จำกัด ในช่วงเดือน มีนาคม-ตุลาคม พ.ศ.2558 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1)ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน งานราบรื่น ไม่มีปัญหา และไม่มีควมวิตกกังวลใดๆในการทำงาน 2)ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานที่ได้รับ การมีความสุขสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และ การได้ค่าตอบแทนในการทำงาน 3)ผลลัพธ์ของความสุขในการทำงาน คือ การมี

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

ผลการปฏิบัติงานที่ดี การมีสุขภาพจิตที่ดี และความรู้สึกลอยลางจะทำงานในวันต่อไป ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาเพื่อให้พนักงานธุรกิจขนส่งทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน พนักงานธุรกิจขนส่ง วิจัยเชิงคุณภาพ

Abstracts

This research was a qualitative research using phenomenological study. The purposes of this research are 1)describe the meaning of happiness at work of employees in transportation business 2)explain various factors which influence to happiness at work of employees in transportation business 3)explain the consequences of happiness on employees in transportation business. The 29 employees whose ages ranged from 20-60 years old accepted from supervisors and coworkers were happy at work always expressed smiling, enthusiastic to work and willing to participate in this reseach. Key informants was selected by purposive sampling and snowball sampling techniques. In-depth interview and observation were employed to collect data from 3 transportation companies : Mon Transport Co., Ltd., Bigger Broker Group Co., Ltd., Manee Transport Co., Ltd. on March - October in 2015. The instrument for this research was guideline for interview. Data was analysed by content analysis. The research results revealed 1) The meaning of happiness at work were job sentimental, satisfaction, enthusiasticness, smooth and not anxiety 2) Important factors which resulted to happiness at work were getting work which fit their needs,getting person-job fit, having good relationship at workplace, having self-esteem and getting payment for work. 3)The consequences of happiness at work were high performance, good mental health and having their feelings that they wanted to work further days. The research results could be applied as basic data to develop happiness at work of employees in transportation business in the furture.

Keywords : Happiness at Wok, Employees in Transportation Business, Qualitative Research

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC) อย่างสมบูรณ์แบบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การตี เลี้ยวไฟโรจน์ (2556) ได้กล่าวว่า จะส่งผลให้ภูมิภาคอาเซียนกลายเป็นกลุ่มเศรษฐกิจขนาดใหญ่ที่มีฐานการผลิตรวมกัน สามารถเคลื่อนย้ายปัจจัยทางการผลิตอย่างเสรี เกิดความเป็นปึกแผ่นและสร้างอำนาจต่อรองทางการค้าและเศรษฐกิจในเวทีการค้าโลก ได้อย่างเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ทำให้ประเทศไทยที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศอาเซียน 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศลาว พม่า กัมพูชา และมาเลเซีย ประกอบกับการมีโครงสร้างพื้นฐานในการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ที่เอื้ออำนวยทำให้สามารถเชื่อมต่อไปยังประเทศอื่นได้ไม่ยาก ประเทศไทยจึงสามารถอาศัยยุทธศาสตร์ในเชิงพื้นที่ดังกล่าวนี้ในการพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางทางการขนส่งในการกระจายสินค้าไปยังกลุ่มประเทศสมาชิกและไปยังตลาดโลกในอนาคตได้ คำนาย อภิรัชญา สกุล (2550) ได้กล่าวว่า การขนส่งเป็นกิจกรรมที่จัดให้มีการเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ สิ่งของโดยเครื่องมือและอุปกรณ์ในการขนส่งจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง ตามความประสงค์และเพื่อให้เกิดรรถประโยชน์ตามต้องการ เช่น ในด้านปัจจัยสี่ การเกิดชุมชนใหม่ การเกิดตลาดสินค้าและบริการ เนื่องจาก ธุรกิจขนส่งนั้นต้องดำเนินการตลอด 24 ชั่วโมงโดยมุ่งเน้นการบริการที่รวดเร็ว ปลอดภัย และการตรงต่อเวลา จึงทำให้พนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนส่งจะต้องทำงานในสภาวะที่มีความเครียดสูง ต้องรับแรงกดดันในการทำงานมาก มีความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน ต้องมีความระมัดระวังในการทำงาน ประกอบกับต้องทำงานภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด มีข้อบังคับและข้อจำกัดในการทำงานมาก และยังคงเตรียมพร้อมกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

ผจญ เฉลิมสาร (2551) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรการลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุข ถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าสร้างสรรค์ และนวัตกรรมสามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของพนักงานลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น การศึกษานอกโรงเรียน (2558) ได้กล่าวว่า หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตรและบุคลากรในองค์กรมีความสุขที่ดีต่อองค์กรกระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความทุ่มเท สนุกสนานและ มีความสุขกับการทำงานซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที้องค์กรคาดหวังในที่สุด

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุและผลของความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งในเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการเจาะลึกถึงข้อมูลดังกล่าวที่จะช่วยทำให้พนักงานมีความสุขมีความสุขระหว่างทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน หากขณะทำงานพนักงานได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อีกทั้งหากพนักงานมีความสุขในการทำงานยังครอบคลุมไปถึงปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และเกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่ออธิบายความหมายของความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง
2. เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง
3. เพื่ออธิบายผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

ความสำคัญของการวิจัย

1. การวิจัยเป็นประเด็นในเชิงลึกที่สามารถทำให้ผู้สนใจศึกษามองเห็นภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งในปัจจุบัน
2. การวิจัยสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง
3. ผลการวิจัยประโยชน์ในเชิงนโยบาย เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบาย ขององค์กร ให้สามารถนำไปปรับใช้กำหนดยุทธศาสตร์และ นโยบายทำให้พนักงานธุรกิจขนส่งทำงานอย่างมีความสุข
4. ผลการวิจัยประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ กลุ่มนักจิตวิทยาที่ทำงานทางด้านการศึกษาและพัฒนาหรือหน่วยงานที่มีการส่งเสริมความสุขในการทำงาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ฝึกอบรมพัฒนาความสุขในการทำงาน และนำไปใช้ในการปรับ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร การจัดการโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพที่ปลอดภัย เพื่อเพิ่มความสุขและลดอุบัติเหตุในการทำงาน การอบรมเรื่องการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพที่ดี สำหรับพนักงานในธุรกิจขนส่ง เป็นต้น

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบ ปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ ที่มุ่งพัฒนาความรู้จากการศึกษาประสบการณ์ตรงของบุคคล ให้ความสนใจ เกี่ยวกับการให้ความหมาย บัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข และผลของการมีความสุขในการทำงาน โดยให้บุคคลเป็นผู้อธิบายเรื่องราวและประสบการณ์ที่ ตนประสบมา และเพื่อให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงปรากฏการณ์ ความสุขที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง ว่ามีความหมาย มีเหตุปัจจัย และผลลัพธ์อย่างไรต่อผู้ที่ได้ประสบมา ใช้วิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. สัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีการโดยคัดเลือกแบบเจาะจง ในตอนต้นได้สอบถามจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานถึงการหาบุคคลผู้ที่มีความสุขในการทำงาน เช่น ยิ้มแย้มแจ่มใส มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน กระตือรือร้น และทุ่มเทให้กับการทำงาน และใช้วิธีบอกต่อแบบลูกโซ่(snowball sampling) จำนวน 29 คน สัมภาษณ์ครั้งละ 1 คน โดยแต่ละครั้งใช้เวลา 30 – 60 นาที โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และบันทึกเทปสัมภาษณ์ทุกครั้ง

2. สังเกต ผู้วิจัยสังเกตการณ์ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้สัมภาษณ์และขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำงาน

การกำหนดสนามวิจัย

1. เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจขนส่ง และดำเนินกิจการมากกว่า 2 ปี
2. เป็นบริษัทที่มีพนักงานเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรง เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. เป็นบริษัทที่มีพนักงานปฏิบัติกรอยู่ประจำที่สาขาและสมัครใจเข้าร่วมการเป็นผู้ให้ข้อมูล

การเลือกสนามวิจัย

งานวิจัยนี้ทำที่บริษัท มนต์ทรานสปอร์ต จำกัด ถูกเลือกให้เป็นพื้นที่ศึกษาด้วยเหตุผลดังนี้ บริษัท มนต์ทรานสปอร์ต จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจขนส่ง จัดทะเบียนเมื่อปี พ.ศ. 2539 มีรถขนส่งหลายประเภท เช่น รถกึ่งพวงรถสิบล้อ รถหกล้อ และรถสี่ล้อ มีสำนักงานใหญ่ และสาขาย่อยหลายแห่ง สนามวิจัยที่ศึกษาตั้งอยู่ที่จังหวัดสระบุรี

บริษัท บิ๊กเกอร์ โบรคเกอร์กรุ๊ป จำกัด ตั้งอยู่ที่เขตลาดพร้าว จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจขนส่ง จัดทะเบียนเมื่อปี พ.ศ. 2556 มีรถขนส่งประเภทรถสี่ล้อ

และบริษัท มณี ทรานสปอร์ต จำกัด ตั้งอยู่ที่จังหวัดอยุธยา ดำเนินกิจการเมื่อปี พ.ศ.2530 มีรถขนส่งหลายประเภท เช่น รถกึ่งพวง รถสิบล้อ

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพภายใต้ ปรักญาปรากฏการณ์วิทยาเพื่อให้เข้าถึงความจริงเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants หรือ KI) ดังกล่าวนั้นคัดเลือกโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball sampling) ศัพทานุกรมการวิจัยทางประชากรและสังคม (2558) คือ การเลือกตัวอย่างด้วยวิธีค้นหาหน่วยตัวอย่างขึ้นมาบางส่วนก่อนแล้วใช้หน่วยตัวอย่างนั้นไปช่วยหาหน่วยต่อไป จำนวน 29 คน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักมาบริษัท มนต์ ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 16 คน บริษัท บิ๊กเกอร์ โบรคเกอร์กรุ๊ป จำกัด จำนวน 10 คน และบริษัท มณี ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 3 คน มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ 20-60 ปี มีการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญญาจนถึงระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้ชาย 12 คน ผู้หญิง 17 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยถอดข้อความจากเทปบันทึกเสียงแบบคำต่อคำ นำข้อมูลทั้งจากการสัมภาษณ์และสังเกตมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ของ Cohen, M.Z., Kahn, D.L., Steeves, R.H. (2000) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างดัชนี ผู้วิจัยอ่านตรวจสอบข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจถ้อยคำแต่ละวลีหรือประโยคจับประเด็นสำคัญ กำหนดดัชนีแล้วให้รหัสในแต่ละข้อความของเหตุการณ์โดยในขณะที่ตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้ตั้งว่าข้อมูลนั้นมีความหมายอย่างไร ข้อมูลนั้นบ่งบอกอะไร
2. จำแนกหมวดหมู่ ผู้วิจัยนำดัชนีคำที่ได้มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่าง เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูล และนำมารวมกันเป็นหมวดหมู่
3. สร้างข้อสรุป ผู้วิจัยได้นำดัชนีที่ได้จากการอ่านข้อมูลอย่างละเอียดและทบทวนหลายครั้งแล้วนำดัชนีจากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนมาจัดกลุ่มเพื่อสร้างข้อสรุปย่อยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่มีความคล้ายกัน แล้วจึงนำข้อสรุปย่อยหลายๆข้อมาจัดกลุ่มเพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุป หรือบทสรุป โดยใช้วิธีการสร้างแผนที่ความคิดช่วยในการพิจารณาข้อสรุป
4. ตีความ ผู้วิจัยตรวจสอบความหมายคำสำคัญของกลุ่มคำ หาความสัมพันธ์ของเรื่องราว และสร้างข้อสรุปของข้อมูลนั้นๆ โดยการหาความสัมพันธ์ที่แสดงเงื่อนไขที่เป็นสาเหตุของปรากฏการณ์ บริบท เงื่อนไขการปฏิบัติที่ใช้ในการจัดการปรากฏการณ์ และผลที่ตามมาจากการกระทำ

ความเข้มงวด (Rigor)

เพื่อยืนยันว่างานวิจัยนี้เชื่อถือและไว้วางใจได้ ผู้วิจัยจึงมีความเข้มงวดในการวิจัย 3 ด้าน ศิริพร จิรวัดณ์กุล (2553) ดังนี้

ด้านนักวิจัย เนื่องจากเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นงานวิจัย ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ฝึกภาคสนามในเรื่องทักษะการสัมภาษณ์เชิงลึก สังเกตการณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จนกระทั่งสามารถดำเนินการวิจัยได้ด้วยตนเอง

ด้านข้อมูล ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่แน่น (rich) อิ่มตัว (saturated) ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายและถูกต้องตามหลักการ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยให้ความสำคัญและเข้มงวดตั้งแต่ข้อมูลที่ได้จากการพูดคุย เริ่มสร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลแบบกว้างๆจนมาถึงขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์จะทำทันทีทุกครั้งที่คัดลอกเนื้อหาข้อมูลจากการบันทึกเสียงมาเป็นตัวอักษร โดยการอ่านหลายๆครั้ง เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาอย่างถ่องแท้ นำไปสู่การจัดกลุ่มข้อมูลและตีความ ทำความเข้าใจโดยยึดหลักทฤษฎีมาตีความเพื่อไม่ให้เกิดอคติต่อข้อมูลจากภูมิหลังของผู้วิจัย ข้อมูลที่วิเคราะห์ออกมาได้นำกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตรวจสอบว่าตรงกับสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลบอกเล่าหรือไม่ ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนและไม่มีอคติไม่ให้เกิดอคติต่อข้อมูลจากภูมิหลังของผู้วิจัย ข้อมูลที่วิเคราะห์ออกมาได้นำกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตรวจสอบว่าตรงกับสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลบอกเล่าหรือไม่ ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนและไม่มีอคติ

ผลการวิจัย

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งความหมายของความสุขในการทำงานได้ ดังนี้

1.1 ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ไม่เครียดกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ของ เอ้ และต้อย ดังนี้

“ความสุขในการทำงาน คือ เวลาเราทำงานก็มองทุกอย่างให้มันเป็นเรื่องสนุก อย่างเช่น เวลาที่มีพนักงานขับรถมาแจ้งซ่อม เราก็คุยกับเขา เล่นมุขตลกๆ อะไรที่เสีย แล้วหัวใจที่เสียด้วยรีเปล่า? ตลกๆ คือทำให้สนุกเข้าไป มองโลกบวกไว้ ทุกอย่างไม่ใช่ปัญหา สามารถแก้ไขได้”

เอ้

“ความสุขในการทำงาน คือ เราได้สนุกกับงาน ได้ทำงานที่สบายๆ ไม่เครียดมาก งานไม่กดดันจนเกินไป”

ต้อย

1.2 ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ สนใจในงานที่ทำ จากคำสัมภาษณ์ของจาวและปอม ดังนี้

“ทำงานเนี่ยงานก็ต้องตรงกับที่เราชอบ เราสนใจ มันไม่เกี่ยวนะว่าเราเรียนจบอะไรมา อยู่ที่เราชอบอะไรมากกว่า แล้วงานนั้นแหละจะตรงกับเราไหม จะตรงกับที่เราฝันไว้ไหม ถ้ามันตรงนั้นก็มีความสุขในการทำงานครับ”

จาว

“ความสุขในการทำงานก็คือการทำงานที่ตัวเองถนัด ตัวเองชอบ แล้วก็มีความสุขกับมัน”

ปอม

1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานจากคำสัมภาษณ์ของจิงและมาศ ดังนี้

“ความสุขในการทำงานก็คือความอยากที่จะทำงาน อยากทำงานทุกวัน พออยากทำแล้วทำออกมาแล้วผลงานก็ต้องออกมาดี”

จิง

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

“ความสุขในการทำงานคือ เวลาเราทำงานแล้วเรามีความสุข พอเรามีความสุขแล้วเราก็อยากทำงานต่อ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานแล้ว อยากทำงานต่อให้เสร็จ หรือทำงานที่ค้างให้เสร็จอยากทำงานใหม่ มีความแอ็คทีฟที่อยากจะทำงานเรื่อยๆ ให้มันเสร็จสิ้น แล้วพอเราได้ทำสิ่งเหล่านี้เนี่ยมันมีความสุข แล้วมันก็อยากจะทำต่อไปอีก”

มาศ

1.4 งานราบรื่น ไม่มีปัญหา ไม่มีอุปสรรค ไม่มีความวิตกกังวลใดๆในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ของเอี้ยบ ยู่ย และบัว ดังนี้

“ความสุขในการทำงานของตัวพี่ก็คือ 3 เดือนที่ผ่านมาเนี่ย งานพี่ไม่มีอุบัติเหตุเลย งานราบรื่นดี ไม่มีปัญหาในการทำงานเลย อุปสรรคก็ไม่มี และ ได้รางวัล zero accident ด้วย ”

เอี้ยบ

“งานราบรื่น ไม่มีอุปสรรคให้แก้ปัญหาดังๆ เช่น ปัญหาที่เกิดจากอุบัติเหตุ ปัญหาการลงน้ำมันไม่ได้อะไรเงี้ย ถ้ามีปัญหาเราก็จะมีความสุขเลย”

ยู่ย

“ทำงานของเราผ่านไปด้วยดีราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ไม่มีปัญหาในการทำงาน เช่น รถเข้าโหลดน้ำมันไม่ได้ พนักงานปิดกล่อง รถเสีย พชร.ไม่ยอมรับงาน ถ้าทำงานราบรื่นก็มีความสุขดี”

บัว

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ดังนี้

2.1 เกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ได้ทำงานที่ชอบ รู้สึกสบายใจเมื่อทำงาน ไม่รู้สึกเครียด ไม่รู้สึกอึดอัดใจเมื่อทำงานนั้น จากคำสัมภาษณ์ของจาว น่อง และป้าง ดังนี้ “ตอนแรกเริ่มทำงานเนี่ยงานก็ต้องตรงกับที่เราชอบ ความสุขก็จะตามมา แล้วก็ คือทุกอย่างของการทำงานนะครับ”

จาว

“เราได้ทำงานที่เรารัก ทำงานที่เราชอบ คือไม่อึดอัดใจ แบบกูเครียด กูแบบนั้นแบบนี้ ไม่มีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากความสบายใจในงานที่ได้รับมา”

น่อง

“เราได้ทำงานที่ตัวเองชอบ มันใช่อะ ตรงกับสิ่งที่เราอยากทำ”

ป้าง

2.2 เกิดจากความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานที่ได้รับในด้านความรู้และความสามารถ จากคำสัมภาษณ์ของโอมปอม และอ้อฟ ดังนี้

“ความเหมาะสมของคนกับงานมีผลมากต่อความสุขในการทำงานนะ เราจะเอาคนขับรถกระบะมาขับรถเทลเลอร์ มาขับรถสิบล้อ รถพ่วงมันก็ได้ เพราะทักษะก็ไม่เหมือนกัน ความเคยชินก็ไม่เหมือนกัน ถ้าไม่มีความเหมาะสม

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

ของคนกับงานมันก็จะเกิดอุบัติเหตุแล้วยิ่งเป็นรถใหญ่ อุบัติเหตุจะรุนแรงมาก พอมันเกิดอุบัติเหตุ เราก็ดูจะไม่มีความสุขในการทำงานเลย”

โอม

“ถ้างานมันเหมาะกับเราก็ดูมีความสุขอย่างเช่น ช่างเขาก็มีความสุขดีในส่วนของการทำงาน ทำรถไปทั้งวันไม่มีเบื่อ พอทำปุ๊บ เราไปทักเขาว่า เฮ้ย..พักบ้างไหม? ไม่อะกำลังสนุกเลย กำลังมันเลย กำลังมันส์มือเลย ไม่พูดไม่จ่ากำลังลุยเลย ส่วนนักคอมเขาก็นั่งฆ่าไวรัสได้ทั้งวัน คนที่ทำเอกสารก็มีความสุขเดินเอกสารคุยโน่นนี่ทั้งวัน อย่างผมจะให้ผมเป็นช่าง ไปนั่งไขน็อตทีละตัวทีละตัว มันก็จะหงุดหงิด มันทำไม่ได้ มันก็ไม่มีความสุข”

ปอม

“ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อ เราทำงานที่เหมาะสมกับเรา ตรงกับความสามารถของเรา ถ้าเราทำได้เราก็มีความสุขครับ ถ้าเราทำได้ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับเราไม่ตรงกับเรานั้นก็ไม่มีความสุข เช่น ถ้าเราเป็นคนชอบพูดคุย เราก็ควรจะอยู่แผนกบุคคล แผนกขายครับ จะได้พูดคุยเจอคนเยอะๆ แต่ถ้าเราเป็นไม่ชอบตัวเลข ไม่ละเอียดแล้วเราไปอยู่บัญชี อยู่กับตัวเลข กับเอกสารไรเงี้ยมันก็จะไม่มีความสุขในการทำงานครับ”

อีฟ

2.3 เกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การมีหัวหน้างานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่มีปัญหากัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากคำสัมภาษณ์ของทิพย์ เกต ไผ่ ฐา เกต และบุญ ดังนี้

“ความสุขในการทำงานของพี่ คือ การได้เจอเพื่อน จะได้กินข้าวกัน จะได้เม้ากัน การทำงานที่มีความสุขจะเกิดขึ้นได้มันต้องมีมิตรภาพนะ คือเพื่อน พอเราอยู่ในคนหมู่มาก อยู่ในองค์กรใหญ่มันก็จะมีคนเยอะแยะแต่การที่จะเจอเพื่อนที่เราไม่ต้องพูดมาก มองหน้าแล้วรู้เลยว่าคิดอะไร หายากนะ แต่พอเจอแล้ว เนี่ยแหละความสุขของเราเพชรของเรา คือสำหรับพี่คือเพื่อน เพื่อนสำคัญสุด”

ทิพย์

“ความสุขในการทำงานในความคิดของหนูคือ การทำงานแล้วมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่มีปัญหาแก่งแย่งชิงดีกัน อะไรอย่างเงี้ย อันเนี่ยหนูว่าสำคัญ เหมือนกับทำงานแล้วไวใจซึ่งกันและกัน”

เกต

“ความสุขในการทำงานน่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่า เนื่องานนี้ยังไวกก็ได้ แต่ว่าถ้ามีเพื่อนที่คุยกันรู้เรื่องอะมันดี แต่อย่างบางคนอะมันก็คุยไม่รู้เรื่องมันก็เพิ่มทุกข์ให้เราอะ คนที่คุยกันรู้เรื่องมันก็จะทำงานไปด้วยกันได้ คือไม่ต้องพูดอะไรมากก็รู้กันแล้วว่าจะต้องทำอะไรกัน”

ไผ่

“มีเพื่อนร่วมงานที่ดี น่ารัก พูดจาอ่อนหวาน เป็นกันเอง น่าคบ ช่วยเหลืองานกัน คือส่วนมากไม่ค่อยอ่อนหวานกันเนาะ ลูกพ่อขุนกันเกือบหมด แล้วก็หัวหน้างานที่ดี ต้องดูแลได้ อย่างผู้จัดการของพี่เนี่ยเป็นคนดีมาก ดูแลลูกน้องดีมาก ใจดี ไม่มีบ่นเรื่องงาน สอนงานรู้เรื่อง สั่งงานรู้เรื่อง มีน้ำใจ แล้วก็มีส่วนที่ดี ขยันทำงาน”

ฐา

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

“ความสุขในการทำงานในความคิดของหนูคือ การทำงานแล้วมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้างานที่คอยดูแลช่วยเหลือเรา”

เกด

“ความสุขในการทำงานของผมนั้นคือมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นคนแบบอารมณ์ดี คุยกันได้ ไม่นินทาว่ากันลับหลัง ไม่แทงกันข้างหลัง แล้วก็มีหัวหน้างานที่ดีก็ถ้าผิดก็คอยบอก คอยเตือน คอยสั่งสอน ไม่เข้าใจตรงไหนก็บอก อย่างเช่นผมไม่เข้าใจตรงไหนผมก็สามารถถามได้”

บุญ

2.4 เกิดจากการเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นว่าตนเองมีค่ากับองค์กร สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้จาก คำสัมภาษณ์ของชันมาและนัท ดังนี้

“มันต้องเริ่มจากตัวเองก่อน เราต้องรู้คุณค่าของตัวเอง เห็นคุณค่าในตนเอง เห็นว่า เรามีค่ากับองค์กร เราสามารถทำประโยชน์ให้องค์กร สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ไม่ใช่เอาแต่ตัวเอง หลังจากนั้นคือ คุณก็จะมีความสุขระดับหัวหน้างาน manager เจ้าของบริษัทก็จะแฮปปี้ ก็รู้ว่าเรามีความสุขในการทำงานเพราะผลงานมันโชว์”

ชันมา

“ถ้าเราอยู่แล้วเรารู้สึกว่าเราไม่มีคุณค่าอะไรเลย ผลของงานมันไม่เกิดขึ้นจากตัวเราเองเลยอะครับ แต่เราก็จะรู้สึกว่ามันแย่นะ มันก็ไม่มีความสุข แต่ถ้าเราเห็นคุณค่าในตัวเอง เห็นว่าตนเองมีประโยชน์ ช่วยพัฒนาองค์กรได้ แต่เราเนี่ยกลับอยู่กับที่ เราไม่มีการขยับ ไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเราไม่มีประโยชน์ก็รู้สึกแย่นะครับ ฉะนั้นก็คือว่าองค์กรเป็นเครื่องจักร ผมก็เหมือนว่าผมเป็นฟันเฟืองตัวเล็กๆที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรอะครับที่ถึงแม้จะตัวเล็กๆก็สามารถที่จะขับเคลื่อนองค์กรขนาดใหญ่ให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อะครับ จะทำให้เรามีความสุขที่ว่าเราเห็นคุณค่าในตนเอง เราเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ส่วนหนึ่งในการเริ่มสร้าง ส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปเรื่อยๆครับ”

นัท

2.5 เกิดจากการที่ได้ทำงานการได้ค่าตอบแทนในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ของเต็ล ยา ทรัพย์ ฝู และกรวย ดังนี้

“ได้เงินเยอะๆครับก็คือความสุข มีเงินก็มาใช้จ่ายทำนู่นนี่ ก็สร้างความสุขอื่นของเราได้”

เต็ล

“อย่างตัวพี่เองปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน คือ ทำงานก็อยากได้เงิน อยากได้รายได้เยอะๆ คือ พอรายได้เข้าเปิดสมุดบัญชีขึ้นมาเงินเดือนเข้านี้พี่ก็มีความสุขแล้ว จะบอกว่าเป็นคนบ้าวัตถุก็ได้นะ แต่เราจะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเงินไม่สำคัญ”

ยา

“งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข สำหรับพี่เอง ปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในการทำงานก็จะหมายถึงค่าตอบแทนที่เราได้จากการทำงานนะเวลาเห็นเงินแล้วชื่นใจ”

ทรัพย์

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

“คือ จะบอกว่าเห็นเงินแล้วชื่นใจ นี่แหละคือความสุขในการทำงาน”

ไผ่

“ปัจจัยอะไรทำให้มีความสุขในการทำงาน ก็ได้เงินไง ง่ายๆเลย”

กรวย

3. ผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงานได้ ดังนี้

3.1 การมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ทำงานได้ปริมาณเพิ่มขึ้น และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จอย่างรวดเร็ว จากคำสัมภาษณ์ของจิง ป้าง ปอม และมุกดา ดังนี้

“ถ้าเกิดเรามีความสุขในการทำงานผลงานเราก็จะออกมาดี เมื่อผลงานดี มีการประเมินผลการทำงานแต่ละปี ก็จะออกมาดีเราก็จะมีความสุข มันไม่ได้เกี่ยวกับค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว เรื่องโบนัส หรือเงินเดือนขึ้นเนี่ย มันเป็นเรื่องที่ตามมา สิ่งที่สำคัญที่สุดเลยคือ ผลการปฏิบัติงานของเรามันจะออกมาดี”

จิง

“มีความสุขในการทำงานก็ทำให้ทำงานได้ปริมาณเพิ่มขึ้น งานก็เสร็จเร็วขึ้น ผลงานก็ดี”

ป้าง

“ถ้ามีความสุขงานก็จะราบรื่นผ่านไปได้ด้วยดี ลูกค้ำก็จะแฮปปี้ ถ้าเรามีความสุขตรงนี้แล้วลูกค้ำก็จะแฮปปี้ แล้วผลงานก็จะออกมาดี มันก็จะเห็นผลได้ชัดเมื่อเรามีความสุขในการทำงาน”

ปอม

“ถ้าเรามีความสุขในการทำงาน ผลงานเราก็จะดี ปริมาณงานก็จะมากขึ้น เพราะคนก็ขยันทำเรื่อยๆ อย่างการขายของ ชอบขายอะไรก็ตามก็ขายไปเพราะมีความสุข ขายไปแล้วได้เงิน ขายแล้วแฮปปี้ คนก็จะเร่งหาลูกค้ำเพื่อจะขายของชิ้นนี้ให้ได้”

มุกดา

3.2 การมีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล และมองโลกในแง่ดี จากคำสัมภาษณ์ของอ้อฟ นัท แดง กิ่ง และแจ้ว ดังนี้

“ช่วยทำให้สุขภาพจิตเราดี สุขภาพร่างกายเราดี ถ้าเกิดเราไม่มีความสุขมันก็บั่นทอนทุกอย่างทั้งจิตทั้งร่างกาย”

อ้อฟ

“ผลลัพธ์ของความสุขในการทำงาน คือ เราไม่มีความเครียดเรื่องงาน ไม่ต้องกังวล มันจะส่งผลต่อ ด้านสุขภาพก็จะแข็งแรง หน้าเด็ก ไม่แก่ และด้านจิตใจ คือจิตใจก็จะทำให้เราเป็นคนดี มองโลกในแง่ดี”

นัท

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

“ความสุขในการทำงานมีประโยชน์แน่ๆ ในเรื่องของสุขภาพจิตของแต่ละคน ถ้ามีความสุขในการทำงาน สุขภาพจิตก็ดี อะไรก็ดีไปหมด”

แดง

“เรามีความสุขในการทำงาน งานเราดี เราก็มีความสุขที่ดีตามไปด้วย แต่ถ้าเราทำงานไม่มีความสุข งานหนักมาก สุขภาพก็ไม่ดีก็ไม่รู้จะทำไปทำไมเหมือนกัน เพราะฉะนั้นทั้งงานและสุขภาพมันไปพร้อมๆกัน”

กิง

“ผลลัพธ์ของความสุขในการทำงาน คือ ทำให้เราเราแข็งแรงมีสุข สุขภาพจิตดี ยิ้มได้ทั้งวัน”

แจ้ว

3.3 รู้สึกอยากจะทำงานในวันต่อไป จากคำสัมภาษณ์ของจาว ยา และเอ๊ะ ดังนี้

“ทำให้อยากทำงานในวันต่อไป อยากทำตลอดไป มันสรุปได้เลยว่า วันนี้ทำงานแฮปปี้หะสบายใจ มีกำลังใจ เราก็อยากจะทำงานในวันต่อไป”

จาว

“ความสุขขยับ ทำให้อยากไปทำงาน กระตือรือร้น โอ๊ย สดใส ฉะนั้นอยากไปเจอเพื่อน อยากไปเจอนาย อยากไปทำงาน”

ยา

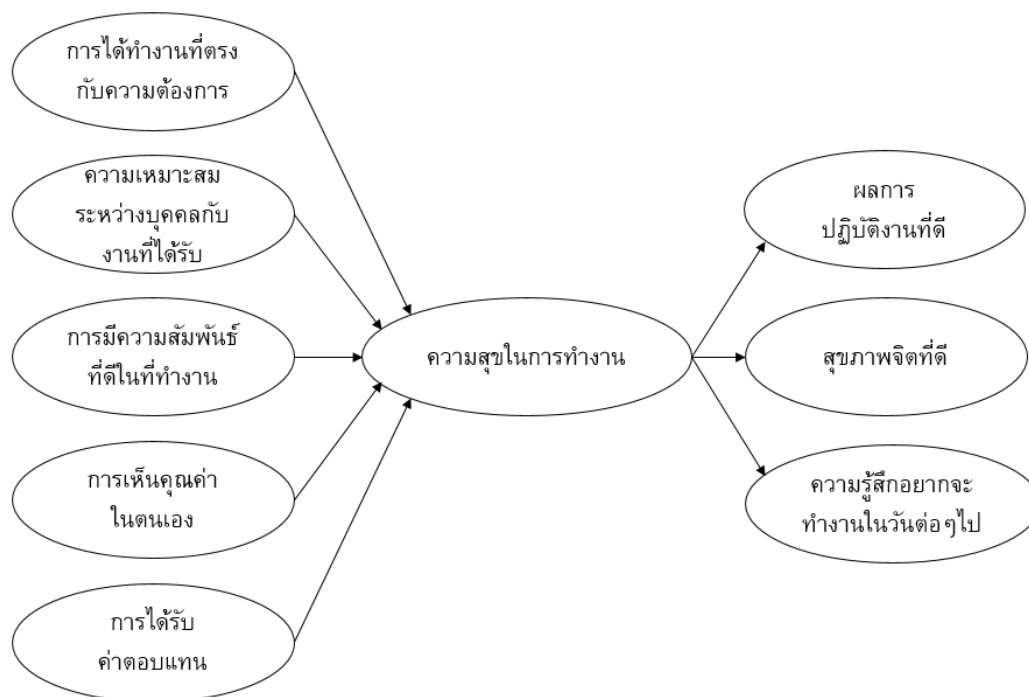
“ถ้าเรามีความสุข ก็จะทำให้เราอยากตื่นนอนมาทำงาน อยู่ทำงานได้ตลอด”

เอ๊ะ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุและผลของความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนส่ง ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานธุรกิจขนส่งได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ไม่เครียดกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ สนใจในงานที่ทำ ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน และงานราบรื่น ไม่มีปัญหาไม่มีความวิตกกังวลใดๆในการทำงาน งานวิจัยนี้ได้พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งมีปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสุขในการทำงาน ดังภาพประกอบที่ 1

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

จากภาพประกอบที่ 1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ได้ทำงานที่ชอบ รู้สึกสบายใจเมื่อทำงาน ไม่รู้สึกเครียดไม่รู้สึกอึดอัดใจเมื่อทำงานนั้น ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานที่ได้รับในด้านความรู้และความสามารถ การมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การมีหัวหน้างานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่มีปัญหากัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นว่าตนเองมีค่ากับองค์กร สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานและสามารถนำค่าตอบแทนที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ผลลัพธ์ของความสุขในการทำงาน คือ การมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ทำงานได้ปริมาณเพิ่มขึ้น และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จอย่างรวดเร็ว การมีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล และมองโลกในแง่ดี และความรู้สึกอยากจะทำงานในวันต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจัดงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน หรือ จัดงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงาน เปิดโอกาสให้มีการโอนย้ายตำแหน่งงานที่พนักงานคิดว่าตนเองมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน รวมทั้งคัดเลือกผู้สมัครงานเข้าทำงานให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

2. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมงานวันปีใหม่ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานได้ทำความรู้จักกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น

รติ บำรุงญาติ, มานพ ชูนิล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 (86-98)

3.ผู้บริหาร หรือ หัวหน้างานควรหาโอกาสในการให้ข้อมูลกับพนักงานว่า พนักงานเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผล ทุกคนนั้นมีความสำคัญเปรียบเสมือนฟันเฟืองตัวเล็กๆที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

4.ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานนอกเวลาเพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นจะทำให้มีความสุขในการทำงาน

5.ควรให้ข้อมูลแก่ผู้บริหาร หรือพนักงานได้ทราบถึงผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงานที่จะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงาน การมีสุขภาพจิตที่ดี และทำให้มีความรู้สึกอยากจะทำงานในวันต่อไป ซึ่งหากผู้บริหารได้เข้าใจถึงประโยชน์หรือผลลัพธ์ของความสุขในการทำงานก็จะทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

บรรณานุกรม

การดี เลียวไพโรจน์. (2556) อาเซียนกระเป๋าทุง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์.

การศึกษาออนไลน์. (2556). สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข. (ออนไลน์).แหล่งที่เข้าถึง:
<http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-4.htm> [15/8/2558].

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2550) โลจิสติกส์และการจัดการซัพพลายเชน กลยุทธ์สำหรับลดต้นทุนและเพิ่มกำไร. กรุงเทพฯ : ห.จ.ก.ซี.วาย.ซี.วี.เอ็ม.พรีนติ้ง.

ผจญ เณลิมสาร. (2551).คุณภาพชีวิตการทำงาน.(ออนไลน์).แหล่งที่เข้าถึง:<http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-4.htm> [10/8/2558].

ศัพท์านุกรมการวิจัยทางประชากรและสังคม. (2558).การเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอล.(ออนไลน์).แหล่งที่เข้าถึง:
<http://www.popterms.mahidol.ac.th/popterms/showmean.php?id=s00400> [5/8/2558].

ศิริพร จิรวัฒน์กุล.(2553). การวิจัยเชิงคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ฉบับที่ 2.กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

ศิริพร ตันติพูลวินัย.(2538). การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. งามาธิบัติวารสาร. 79-86

อรุณี กรศรีทิพา. (2549). วิธี 80/20 การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข. ฉบับที่ 1. กรุงเทพฯ : เอ็กชปอร์ตเน็ต.

อภิชาติ ภูพานิช. (2551).การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Cohen, M.Z., Kahn, D.L.,& Steeves, R.H.. (2000).How to Analyze the Data. In: Cohen, M.Z, Kahn, D.L., Steeves, R.H., editors. Hermeneutic Phenomenological Research: A Practical Guide for Nurse Research. Thousand Oaks, CA: Sage;