

อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน
ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน*

The Influence of Happiness Activities in the Organization by Happy-8 Model toward
Happiness at Work, Productivity of Work and Intention to Resign of Workers
in a Private Company

ศศิธร เหล่าไท้**

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และ 4) ศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัททริกรีนส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี จำนวน 334 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทดสอบความสอดคล้องของข้อคำถามด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัด และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart (น้ำใจงาม), Happy Relax (ผ่อนคลาย), Happy Brain (หาความรู้), Happy Soul (มีคุณธรรม), Happy Money (ใช้เงินเป็น), Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และ Happy Society (สังคมดี) 2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก และ 4) ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้ตัวพนักงานเองทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่ได้จากการดำเนินการตามกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร, ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ความตั้งใจในการลาออก

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail: nokky_chan@hotmail.co.th

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail: viroj@msu.su.ac.th

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the influence of happiness activities in the organization by happy-8 model that effect to happiness at work 6) study the influence of happiness at work that effect to productivity of work 7) study the influence of happiness at work that effect to intention of resign 8) study the influence of productivity of work that effect to intention to resign. The sample group in this research is 334 workers in Riki Garments Co.,Ltd Ratchaburi Industrial Estate. By using questionnaires as the research tool and testing congruence of questionnaires by Index of Item-Objective Congruence, testing structural accuracy of tools and analyzing the confidence of questionnaires by α -Coefficient. Statistics in data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and hypothesis testing in simple regression analysis. The result of this research found that 1) Happiness activities in the organization by happy-8 model have a positive influence on happiness at work, those are Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family and Happy Society Activities. 2) Happiness at work has a positive influence on productivity of work. 3) Happiness at work doesn't have a positive influence on intention to resign. 4) Productivity of work doesn't have a positive influence on intention to resign. The result of this research will make the employees know true result of the management by 8 happiness activities. In addition, it becomes the method for the principle to specify the efficient plan of human resource development including to develop the organization to be the organization of everlasting happiness continually.

Keyword Happiness activities in the organization by happy-8 model, happiness at work, productivity of work, intention of resign

บทนำ

จากสภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันนับตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งการแข่งขันในตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ รวมถึงการประกาศใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท นับตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 เป็นต้นมา ส่งผลให้ SMEs ไทยจำนวนมากต้องแบกรับกับปัญหาจำนวนมาก โดยเฉพาะปัญหาต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นนำไปสู่การยกเลิกกิจการของผู้ประกอบการหลายราย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555 : บทคัดย่อ)

นอกเหนือจากการนำกลยุทธ์วิธีการต่างๆมาปรับใช้เพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้วการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งที่จะสามารถนำพาธุรกิจให้อยู่รอดได้ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์นั้นสามารถทำได้หลายวิธี เริ่มตั้งแต่การการสร้างแรงจูงใจ การทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขไปกับการทำงาน จากแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุขว่า ต้องประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (HAPPY 8)

ประกอบไปด้วย 1.การมีสุขภาพดีทั้งกายและใจรู้จักกินรู้จักใช้ชีวิต (Happy Body) 2.การมีน้ำใจงามเอื้ออาทรต่อกัน (Happy Heart) 3.การผ่อนคลายจากสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต (Happy Relax) 4.การเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง (Happy Brain) 5.การมีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul) 6.การมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ (Happy Money) 7.การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family) และ 8.สังคมที่มีความรักความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน (Happy Society) ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี 4 มิติคือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552 : 1-14)

บริษัทริกการเม้นส์ จำกัด ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออกตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น บริษัทจึงได้นำแนวทางการสร้างสุขในองค์กรด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ มาทดลองปฏิบัติใช้ ซึ่งการศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทริกการเม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ในครั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลและตระหนักถึงแนวทางที่จะทำให้เกิดความสุขกับตัวพนักงานในองค์กร และนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารพนักงานรวมถึงกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. การจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
2. พนักงานที่มีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง
3. สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน
4. สามารถเป็นองค์กรต้นแบบให้แก่องค์กรอื่นๆได้ในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาถึง อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท รีทีการ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ซึ่งมีขอบเขตในการวิจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานบริษัท รีทีการ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ในครั้งนี้ มีรายละเอียดของการศึกษาดังนี้

1.1 ศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.2 ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.3 ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก

1.4 ศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท รีทีการ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร จำนวน 334 คน (ยกเว้นผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและพนักงานชาวพม่า)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน 2556 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในเดือนพฤศจิกายน 2556 และสรุปผลการวิจัยในเดือนมกราคม 2557

การสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551 : 41 - 43) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่าประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเองก็จะได้ประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยแนวทางการสร้างความสุขทั้ง 8 ประการได้แก่ 1.ความสุขทางกาย (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ 2.น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ 3.ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิต 4.พัฒนาสมอง (Happy Brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน 5.

ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 6.ปลอดภัย (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ 7.สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และ 8.ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย ซึ่งแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขข้างต้นนี้ จะเป็นแนวทางในการหาคำตอบเกี่ยวกับความหมายของความสุข การจัดการความสุข เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต มีไอคิว (ความฉลาดทางปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรแห่งความสุขต่อไป

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานขณะทำงานที่มีต่อการทำงานที่ทำได้ ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำการสร้างสรรค์ในทางบวกและผลงานที่ออกมานั้นตรงกับเป้าหมายที่วางไว้จากการศึกษาของ Farah, M. J., & McClelland, J. L. (1992 : 148-153) พบว่า ในสังคมที่เจริญแล้วมนุษย์จะมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) และความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ซึ่งปรากฏรวมอยู่ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1954 : 80-92) ที่ประกอบด้วยลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับโดยเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงคือ 1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) กล่าวคือมนุษย์ต้องการมีหน้าที่การงานที่ดี เพื่อจะได้มีเงินทองซื้อปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับที่สูงขึ้นก็จะตามมา คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่กล่าวมาข้างต้น มาเป็นแนวทางในการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน และแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยตามกิจกรรมสร้างสุข 8 ประการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1a กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1b กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1c กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1d กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1e กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1f กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

ทำงาน

สมมติฐานที่ 1g กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี)มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1h กิจกรรมHappy Society (สังคมดี)มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

2. ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิต ที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกันหมายถึงความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุน ที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต หรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ ทั้งนี้งานที่ได้จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง จากการศึกษาของปรีชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ อ้างถึงใน (วียะดา นั้รอบ, 2555 : 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายๆ อย่าง สามารถแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านความสุข และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีด้วยกันหลายประการ เช่น ความสุขด้านจิตใจ ความสุขด้านปัญญา และความสุขด้านจิตวิญญาณ เป็นต้น โดยความรู้สึกเป็นสุขในการดำรงชีวิตของบุคคลนั้นจะประกอบไปด้วยความรู้สึกเป็นสุขในชีวิตทุกๆ ไป และความรู้สึกในชีวิตการทำงาน ซึ่งความรู้สึกเป็นสุขในประเด็นดังกล่าวนี้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะการมีความรู้สึกเป็นสุขในชีวิตทุกๆ ไป และความรู้สึกในชีวิตการทำงานนั้นจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขในด้านจิตใจ โดยมีผลงานทางวิชาการพบว่า ผู้ที่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นสมมติฐานในการวิจัยที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. ความสุขในการทำงานกับความตั้งใจในการลาออกและประสิทธิภาพการทำงานกับความตั้งใจในการลาออก

ความตั้งใจในการลาออก หมายถึง พฤติกรรมที่นำไปสู่การตัดสินใจลาออกของพนักงาน มักมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น การที่พนักงานรู้สึกไม่มีความสุข ไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ บวกกับการมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า เป็นต้น ทั้งนี้ความตั้งใจในการลาออกจะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก จากการศึกษาทฤษฎีของ Herzberg อ้างถึงใน (สินีนาฏ ขาวตระกูล, 2552 : 14-15) พบว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นการสร้างความพึงพอใจในงานที่สามารถนำมากำหนดเป็นฐานในการสร้างความสุขให้พนักงานเพื่อลดข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจเป็นช่องว่างทำให้เกิดพฤติกรรมการลาออก นอกจากนี้ Porter, Lawler III and Hackman อ้างถึงใน (อัจฉริยา ประเสริฐศรี, 2552 : 12 - 14) ยังได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1.การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร 2.การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานใน

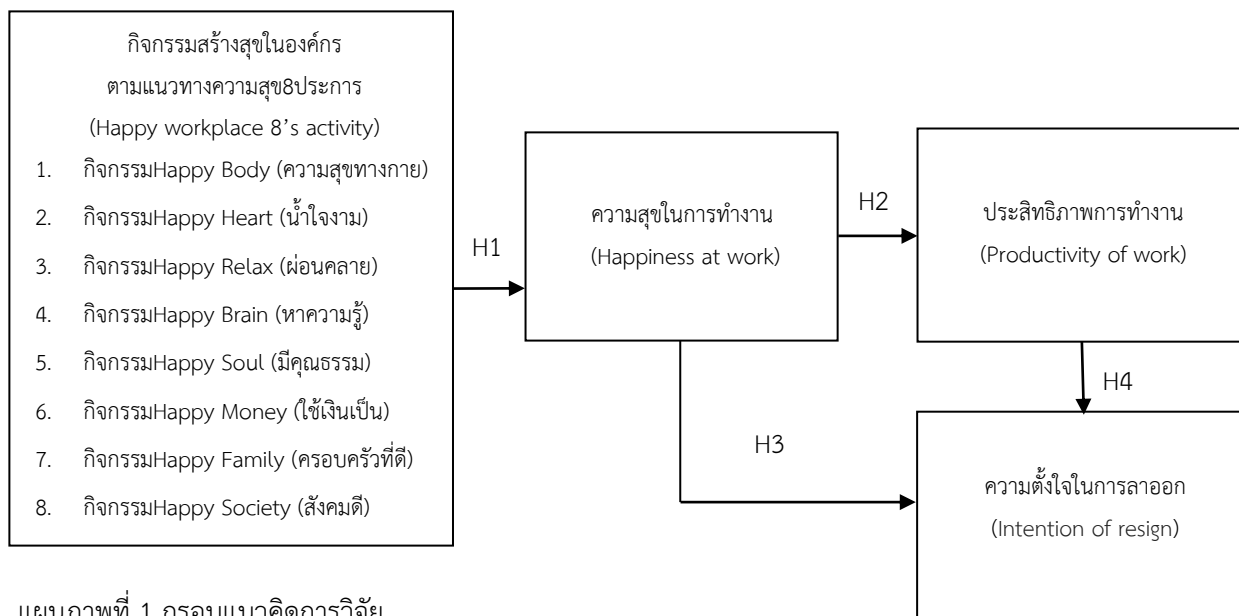
องค์การเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามครอบครัว หรือ คลอดบุตร เป็นต้นถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์การ ในขณะที่องค์การเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์การเช่นเดียวกัน 3.การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์การ (Involuntary Organization - Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์การได้รับแรงกดดันจากสภาพ เศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวน พนักงานลง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก และ4.การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์การ (Voluntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์การตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสภาพการเป็น สมาชิกขององค์การ เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล จากการศึกษาแนวคิดดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงได้นำแนวคิดเหล่านี้มากำหนดเป็นสมมติฐานในการวิจัยที่ 3 และ 4 ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัททริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี รวมทั้งสิ้น 334 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556) แบ่งเป็นพนักงานในฝ่ายขายจำนวน 27 คน พนักงานฝ่ายบริหารจำนวน 23 คน และพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 284 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ส่วนที่

3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการ และส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ สำหรับส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบของ Likert (Rating Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของคุณภาพเครื่องมือ ด้วยวิธีการดังนี้

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551 : 50) โดยข้อความที่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีทั้งสิ้น 78 ข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 83 ข้อ และข้อที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 จำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำทั้ง 5 ข้อ

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรบริษัทไทยโคโคไนท์ จำกัดจำนวน 30 คนซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดในเรื่องอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการความสุขของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก ตามบทบาทหน้าที่ของคำถามในแต่ละด้านด้วยค่า Factor Loading ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.370 - 0.913 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

3) หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.702-0.912 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คำนำน้าหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)
กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ		
1) Happy Body (สุขภาพดี)	0.584 – 0.742	0.816
2) Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.524 – 0.821	0.769
3) Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.576 – 0.811	0.702
4) Happy Brain (หาความรู้)	0.681 – 0.881	0.885
5) Happy Soul (มีคุณธรรม)	0.682 – 0.891	0.849
6) Happy Money (ใช้เงินเป็น)	0.677 – 0.859	0.717
7) Happy Family (ครอบครัวที่ดี)	0.662 – 0.817	0.796
8) Happy Society (สังคมดี)	0.788 – 0.913	0.702
ความสุขในการทำงาน	0.448 – 0.788	0.912
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.370 – 0.858	0.918
ความตั้งใจในการลาออก	0.735 – 0.908	0.895

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หลังจากนั้นวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัททริกเกอร์แมนส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 88.02) มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี (ร้อยละ 53.89) สถานะภาพสมรส (ร้อยละ 49.70) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร (ร้อยละ 41.92) การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 88.92) ตำแหน่งงานระดับพนักงาน (ร้อยละ 80.24) มีอายุงาน 1-3ปี (ร้อยละ 36.83) และมีรายได้เฉลี่ย 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 50.30)
2. กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ของพนักงานบริษัททริกเกอร์แมนส์ จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.22) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือกิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือกิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.66) และกิจกรรม Happy Society (สังคมดี) ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
3. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัททริกเกอร์แมนส์ จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.80)
4. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททริกเกอร์แมนส์ จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.73)
5. ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัททริกเกอร์แมนส์ จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 1.14) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก ในภาพรวม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความความคิดเห็น
กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ			
1. กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี)	3.70	0.60	มาก
2. กิจกรรม Happy Heart(น้ำใจงาม)	3.45	0.66	มาก
3. กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย)	3.13	0.73	ปานกลาง
4. กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้)	3.04	0.85	ปานกลาง
5. กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม)	3.29	0.79	ปานกลาง
6. กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น)	3.15	0.81	ปานกลาง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความความ คิดเห็น
7. กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี)	3.25	0.73	ปานกลาง
8. กิจกรรม Happy Society (สังคมดี)	3.45	0.79	มาก
ความสุขในการทำงาน	3.49	0.80	มาก
ประสิทธิภาพการทำงาน	3.46	0.73	มาก
ความตั้งใจในการลาออก	2.45	1.14	น้อย

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่หนึ่งนำเสนอด้านการทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ และส่วนที่สองเป็นการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกิจกรรมสร้างสุขตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานบริษัททริการเม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี

ตัวแปร	HWP								HAW	POW	IOR
	HB	HH	HR	HB	HS	HM	HF	HSO			
กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตาม แนวทางความสุข 8 ประการ (HWP)											
1.กิจกรรม Happy Body (HB)											
2.กิจกรรม Happy Heart (HH)	0.70**										
3.กิจกรรม Happy Relax (HR)	0.52**	0.60**									
4.กิจกรรม Happy Brain (HBr)	0.49**	0.61**	0.76**								
5.กิจกรรม Happy Soul (HS)	0.55**	0.63**	0.62**	0.72**							
6.กิจกรรม Happy Money (HM)	0.54**	0.61**	0.61**	0.70**	0.71**						
7.กิจกรรม Happy Family (HF)	0.53**	0.56**	0.59**	0.63**	0.70**	0.72**					
8.กิจกรรม Happy Society (HSO)	0.60**	0.65**	0.62**	0.70**	0.71**	0.71**	0.71**				
ความสุขในการทำงาน (HAW)	0.42**	0.46**	0.35**	0.38**	0.45**	0.43**	0.38**	0.49**			
ประสิทธิภาพการทำงาน (POW)	0.34**	0.28**	0.19**	0.18**	0.26**	0.26**	0.25**	0.32**	0.54**		
ความตั้งใจในการลาออก (IOR)	-0.09	-0.05	0.02	-0.06	-0.13	-0.10	-0.07	-0.09	-0.25**	-0.01	

*p < 0.05, **p < 0.01, *** p < 0.001

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ตัวแปรกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในตารางที่ 3 ยกเว้นเพียงตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความตั้งใจในการลาออก

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม										
	HAW								POW	IOR	
กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ											
1.กิจกรรม Happy Body (HB)	0.41*** (0.05)										
2.กิจกรรม Happy Heart (HH)		0.41*** (0.04)									
3.กิจกรรม Happy Relax (HR)			0.28*** (0.04)								
4.กิจกรรม Happy Brain (HR)				0.26*** (0.04)							
5.กิจกรรม Happy Soul (SO)					0.33*** (0.04)						
6.กิจกรรม Happy Money (HM)						0.32*** (0.04)					
7.กิจกรรม Happy Family (HF)							0.30*** (0.04)				
8.กิจกรรม Happy Society (HSo)								0.37*** (0.04)			
ความสุขในการทำงาน (HAW)									0.48*** (0.04)	- 0.38*** (0.08)	
ประสิทธิภาพการทำงาน (POW)											-0.13 (0.10)
Adjusted R ²	0.17	0.21	0.12	0.14	0.20	0.18	0.14	0.24	0.29	0.58	-0.003

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(ตัวเลขแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนสมมติฐาน)

ตารางที่ 4 เป็นผลการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. กิจกรรมสร้างสุขตามในองค์กรแนวทางความสุข 8 ประการ
 - 1.1 กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.41, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1a
 - 1.2 กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.41, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1b
 - 1.3 กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.28, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1c
 - 1.4 กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.26, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1d
 - 1.5 กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.33, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1e
 - 1.6 กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.32, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1f
 - 1.7 กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.30, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1g
 - 1.8 กิจกรรม Happy Society (สังคมดี) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.37, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1h
2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.48, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2
3. ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความตั้งใจในการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.38, P < 0.001$) จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3
4. ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความตั้งใจในการลาออก ($\beta = -0.13, P > 0.05$) จากผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานบริษัททริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี สามารถอภิปรายผล ดังนี้

ด้านกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ โดยภาพรวม พนักงานรับรู้ถึงกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) รองลงมาคือ กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า บริษัทได้เล็งเห็นแล้วว่าสุขภาพกายและ

สุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกชีวิต การที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติมันจะต้องทำให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ จิตใจมีความสุข ความพอใจ ความสมหวัง ทั้งตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ประจำวันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ทั้งนั้นเนื่องจากทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ดังนั้น บริษัทจึงเน้นที่กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิคยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างปฏิบัติงาน กิจกรรมการแข่งขันกีฬา การฝึกซ้อมเป็นประจำทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย เป็นต้น และกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพจิตให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแบ่งปันปันเธอ การนำสิ่งของที่ตนไม่ใช้แล้วมาซื้อขายแลกเปลี่ยนกับเพื่อนพนักงานในราคาถูก กิจกรรมจิตอาสา ทาสีกำแพงโรงเรียนในชุมชน ใกล้เคียง การให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำความดี เพื่อเป็นแบบอย่างในการทำความดีต่อไป เป็นต้น สิ่งกิจกรรมที่กล่าวมานี้จะค่อยๆสร้างเสริมทั้งสุขภาพกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดีให้แก่พนักงานส่วนกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบริษัทมีการเน้นส์ จำกัดเป็นกิจการที่เน้นการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก การทำงานเพื่อให้ได้ยอดผลผลิตตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดในแต่ละวัน ส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าและต้องการพักผ่อนมากกว่าจะนำเวลาไปหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเอง อย่างไรก็ตาม ทางบริษัทก็ไม่ได้ละเลยในจุดนี้ เห็นได้จากการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะให้แก่พนักงานอันจะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย

ด้านความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการมีชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รองลงมาคือท่านรู้สึกเป็นสุขกับการริเริ่มงานใหม่และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าพนักงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ชีวิตครอบครัวมีความสุข ได้ทำงานที่ดี มีความมั่นคง มีรายได้ที่เหมาะสม ไม่มีหนี้สิน รวมไปถึงได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งทางบริษัทได้กำหนดนโยบายและดำเนินกิจกรรมอย่างครอบคลุมถึงการดำรงชีวิตของพนักงานในองค์กร โดยใช้กิจกรรมด้านต่างๆ เป็นกลไกในการเสริมแรงทางบวก ให้พนักงานมีการดำรงชีวิตที่เหมาะสมมีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเมื่อมาทำงานแล้วตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กรพนักงานเกิดรู้สึกมีความสุขที่ได้เริ่มทำงานใหม่ เนื่องจากเป็นการท้าทายความสามารถจนนำไปสู่ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านไม่รู้สึกหงุดหงิดถึงแม้งานต่างๆจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากบริษัทจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างความสุข ลดความเครียดของพนักงาน นอกจากนี้หัวหน้าสายงานแต่ละแผนกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนหากเกิดปัญหาที่ทำให้งานไม่บรรลุไปตามเป้าหมาย พนักงานจะสามารถร่วมกันแก้ไขให้สำเร็จไปได้ในที่สุด

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า บริษัทได้มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับมีการกำหนดเงินรางวัลพิเศษเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากคุณภาพของงาน, ความถูกต้องของงานและการส่งมอบงานที่ตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่ง

การที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมเป็นการลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต ซึ่งเมื่อมีการลดต้นทุนความสูญเสียแล้วพนักงานย่อมได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อเป็นรางวัล ย่อมนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากกระบวนการผลิตของบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนที่ค่อนข้างชัดเจน เป็นแบบแผน และเป็นการรับผลิตตามคำสั่งของบริษัทลูกค้า ไม่ได้เป็นลักษณะของงานที่พนักงานสามารถสร้างสรรค์ชิ้นงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งระบบสายการผลิตที่ค่อนข้างเป็นระบบต่อเนื่องนี้เองที่ทำให้พนักงานอาจไม่สามารถแสดงความสามารถหรือแนวคิดที่โดดเด่นออกมาให้ผู้อื่นได้รับรู้มากนัก จนทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับคำชมทั้งจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามหากมีข้อบกพร่องอาจถูกตำหนิ หรือเรียกร้องให้มีการปรับปรุงแก้ไข

ด้านความตั้งใจในการลาออก โดยภาพรวม ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งความตั้งใจในการลาออกที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาหรือก่อนหน้านั้น ท่านเคยอ่านหนังสือต่างๆหรือสิ่งอื่นใดเพื่อหางานใหม่ รองลงมาคืองานที่บริษัทเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวท่านที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายของบริษัทที่ใช้อยู่เป็นที่ยอมรับของพนักงานทั่วไป ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงการที่พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานไม่รู้สึกว่าการที่บริษัทเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของตน ตรงกันข้ามกลับรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจที่จะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ส่งผลให้พนักงานไม่มีความคิดที่จะมองหางานใหม่หรือลาออกทั้งนี้ พฤติกรรมที่นำไปสู่การตัดสินใจลาออกของพนักงาน มักมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น การที่พนักงานรู้สึกไม่มีความสุข ไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ บวกกับการมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการลาออกเช่นเรื่องของค่าตอบแทนลักษณะงานสภาพการทำงานความพึงพอใจในการทำงานผู้บังคับบัญชาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเช่นระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ภายใน 2-3 ปีที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานอาจมีเหตุผลความจำเป็นส่วนบุคคล อาทิ การวางแผนเกี่ยวกับครอบครัว ที่อยู่อาศัยที่ห่างไกลจากที่ทำงาน หรือมีงานอื่นที่กำหนดค่าจ้างที่มากกว่า เป็นต้น

สมมติฐานที่ 1 กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ทั้งในด้านกิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และกิจกรรม Happy Society (สังคมดี) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, 41 - 43) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างสุข 8 ประการว่า ก่อให้เกิดสุขภาวะใน 4 มิติ ได้แก่ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ซึ่งประโยชน์ของกิจกรรมสร้างสุข 8 ประการนี้ จะทำให้บุคลากรมีความสุขในชีวิตอย่างเหมาะสม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า กิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน 3 ลำดับสูงสุด ได้แก่ กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) และกิจกรรม Happy Society (สังคมดี) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ในขั้นที่ 1 - 3 ได้แก่ 1) ความ

ต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิตเช่นอาหารที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรค นั่นคือ มนุษย์ต้องการมีสุขภาพที่แข็งแรง รวมไปถึงมีสุขภาพจิตที่ดี แจ่มใสเบิกบาน 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัยและความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายภาวะคุกคามความเจ็บป่วยและ 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคมต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงานโดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสตีต คาลาเลียง (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกันคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศจำนวนสมาชิกในครอบครัวอายุระยะเวลาในการทำงานสติปัญญาระดับการศึกษาบุคลิกภาพ 2) ปัจจัยที่ได้รับมาจากการได้แก่ชนิดของงานทักษะความชำนาญสถานภาพทางอาชีพสถานภาพทางภูมิศาสตร์ขนาดของธุรกิจ 3) ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหารความมั่นคงรายได้สวัสดิการโอกาสก้าวหน้าในงานสภาพการทำงานผู้ร่วมงานความรับผิดชอบการจัดการซึ่งปัจจัยข้อที่ 3 มีสาระสำคัญที่แสดงถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการโดยผู้บริหารองค์กร ที่ต้องการให้พนักงานได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่ต่อความมั่นคงทางจิตใจ ในลักษณะของรายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน โดยสิ่งที่กล่าวมานั้นหากเกิดขึ้นในตัวพนักงานแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 38) กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองมีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอียดที่จะทำงานบุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอียดที่จะทำงานมีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป จากที่กล่าวมาในข้างต้นพบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย งานที่ได้รับมีคุณภาพ สามารถส่งมอบงานได้ตรงตามกำหนด อีกทั้งลดความสิ้นเปลือง ต้นทุนในการผลิต ยังผลให้เกิดผลกำไรในทางธุรกิจหรือองค์กรได้โดยสมบูรณ์

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก จากการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานที่เกิดจากการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการนี้มีมิติของความสุขครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน อีกทั้งยังเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ National Heart Foundation of Australia (2011) (อ้างถึงใน แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ) นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์กรช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ซึ่งจากกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่ทางบริษัท

ได้จัดขึ้นทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ส่งผลให้พนักงานไม่มีความคิดที่จะมองหางานใหม่หรือลาออก อีกทั้งงานวิจัยของ Boonchong Chawsithiwong (2007) ยังได้กล่าวว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะสามารถลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของงาน ลดอุบัติเหตุ และปัญหาการหยุดงาน ซึ่งเห็นได้ว่าเป็นผลทางบวกที่ได้รับจากกิจกรรมสร้างสุข 8 ประการทั้งสิ้น นอกจากนี้ในงานวิจัยของ จิรา เต็มจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ซึ่งในบริษัทมีการเน้นส์จำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงาน โดยที่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานกำหนดมาตรฐานการผลิตของตนเอง ทั้งในระดับบุคคลและสายการผลิต อีกทั้งมีการเพิ่มแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในรูปของค่าตอบแทนต่างๆ ตามศักยภาพของบุคคล ดังที่กล่าวมานี้พนักงานในองค์กรย่อมเกิดความสุขเกิดความยินดี จากความสำเร็จในงานที่ตนเองรับผิดชอบ อีกทั้งยังผลให้พนักงานลดความตั้งใจในการลาออก เนื่องจากได้รับความสุขในการทำงานตามแบบที่ตนเองต้องการและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ดังที่งานวิจัยของนิธิเพ็งสุข (2544) ได้กล่าวว่า ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ 1. เงินเดือนที่ต่ำกว่าเดิม 2. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น 3. ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น 4. มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่าและ 5. บริษัทใหม่มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่มีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเลยในกรณีนี้ถึงแม้พนักงานจะมีความสามารถน้อย แต่หากบริษัทมีนโยบายด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีพนักงานก็จะมีความรู้สึกว่ายังต้องตั้งใจทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อให้มีความก้าวหน้าและสามารถอยู่ในบริษัทที่ดียิ่งนี้ได้ต่อไป นอกจากนี้การลาออกอาจเกิดจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามครอบครัว สถานที่ทำงานอยู่ไกลบ้านทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กรในขณะที่ยังต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน

ประโยชน์จากการวิจัย

ประโยชน์เชิงการจัดการธุรกิจ

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานบริษัทปริกการเม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรีซึ่งเป็นการศึกษาถึงระดับอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออกซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดความสำคัญแผนการปฏิบัติงานในส่วนของผู้บริหารต่อไป ดังมีรายละเอียดดังนี้

บริษัทควรมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านการให้ความรู้หรือส่งเสริมการศึกษาของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่งจากการวิจัยพบว่า กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเนื่องจากลักษณะงานหลักของบริษัทที่เป็นการผลิตตามคำสั่งของลูกค้า ซึ่งมีเป้าหมายการผลิตที่แน่นอน ทำให้พนักงานเหนื่อยล้าจากการทำงาน จนไม่มีเวลาว่างในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะเท่าใดนัก อย่างไรก็ตามบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา จึงได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานตามลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าควรมีการขยายขอบเขตเนื้อหาการอบรมให้พนักงานได้ทราบถึงการจัดการผลิตที่เป็นระบบ อีกทั้งได้มีโอกาสศึกษางานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับภาระงานปกติของตนเอง ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะการศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือการจัดแหล่งเรียนรู้สำหรับพนักงานในเวลาพัก อาทิ มุมหนังสือที่เกี่ยวข้องกับภาระงานด้านต่างๆ ในโรงงาน สื่ออินเตอร์เน็ตที่เปิดโอกาสการเรียนรู้นอกห้องทำงาน เป็นต้น การพัฒนาทักษะวิชาชีพ ย่อมช่วยให้พนักงานเกิดทักษะความรู้ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที ซึ่งอาจพัฒนาถึงขั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับตนเองได้เพื่อทดแทนหรือชดเชยการขาดงานของเพื่อนพนักงานได้ นอกจากนี้ บริษัทควรส่งเสริม กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) และกิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสองลำดับแรก เนื่องจากได้รับการตอบรับจากพนักงานเป็นอย่างดีและสามารถสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงานอันเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป ควรมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมการออกกำลังกายมาให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น ผลัดกันมานำเสนอท่าออกกำลังกายใหม่ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน หรือแข่งขันกิจกรรมออกกำลังกายกลุ่ม เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมกิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) แล้วยังช่วยกระชับความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงการมีน้ำใจช่วยเหลือกันตามกิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) ได้อีกด้วย

ด้านความสุขในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มีความมุ่งมั่น พยายามในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ หากแต่พนักงานบางส่วนที่อยู่ในสายการผลิตนั้นต้องใช้สมาธิ ความละเอียดในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าพนักงานในส่วนอื่น ผู้บริหารอาจกำหนดให้มีการเพิ่ม หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขอื่นๆ สำหรับพนักงานในส่วนนี้ ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดบรรยากาศการทำงานของสายการผลิตที่มีอยู่ให้รู้สึกผ่อนคลาย ไม่แออัดจนเกินไป

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทควรมีการเพิ่มแรงจูงใจ หรือมาตรการใดๆ เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักถึงทรัพยากรที่นำมาใช้ในการผลิตสินค้า ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการผลิต คุณภาพของผลงานถูกต้องตามมาตรฐาน ไม่มีการตักกลับสินค้าหลังการส่งมอบ และที่สำคัญคือการลดการสูญเสียทรัพยากร และเป็น การเพิ่มพูนผลกำไรหรือกิจการของบริษัทอีกด้วย

ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานจัดอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นผลมาจากกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความตั้งใจ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีพฤติกรรมลาออกเช่นเดียวกัน หากแต่มีสาเหตุมาจากการลาออกที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระยะเวลา ระหว่างที่พักและที่ทำงาน การดูแลบุพการี เงินเดือน ตำแหน่ง หรือสวัสดิการที่สูงกว่า ฯลฯ ด้วยเหตุนี้บริษัทควรลดข้อจำกัดข้างต้นด้วยการจัดสวัสดิการ หรือการจัดหาที่พักใกล้โรงงานที่มีราคาเหมาะสม หรือมีการจัดสรรวงเงินสำหรับเป็นค่าที่พัก ยานพาหนะเพิ่มเติม

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยชิ้นนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางทฤษฎี โดยการบูรณาการทางทฤษฎีเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) กิจกรรม Happy Society (สังคมดี) กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) และกิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) โดยนำมาสร้างเป็นกิจกรรมย่อยๆ ที่สอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น เพื่อใช้กับพนักงานในองค์กร มีการบูรณาการแนวคิดทางจิตวิทยา ในการศึกษาผลกระทบของกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงผลของกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ โดยที่ผ่านมามีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบเท่านั้น ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สะท้อนให้เห็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานทำงานอย่างมีความสุขก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพสูง รวมไปถึงความตั้งใจในการลาออกก็ลดน้อยลง ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงทำให้เห็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการสร้างความสุขให้กับ “ทรัพยากรบุคคล” อันทรงคุณค่า และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความมั่นคงทางจิตใจ จนนำไปสู่ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคตควรมีการดำเนินการต่อไปนี้

1. จากการวิจัยพบว่ากิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการมีผลทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากแต่ในขั้นตอนการวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ นี้หากจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกันนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเครียด ความกังวล ความเหนื่อยล้า ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง หากยังคงเป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ย่อมอาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำกิจกรรมเกิดภาวะความเครียดจนนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำผลการศึกษานี้ไปปรับและเลือกใช้เฉพาะกิจกรรมที่สอดคล้องกับองค์กรของตนอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขอื่นๆ ตามบริบทขององค์กร

2. การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในโรงงานที่ประกอบกิจการด้านสิ่งทอ ซึ่งมีความละเอียดในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการนี้อาจไม่สามารถสะท้อนความต้องการของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้เท่าใดนัก ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเปลี่ยนลักษณะของหน่วยทดลองเป็นธุรกิจหรือองค์กรอื่นๆ สนองตอบต่อกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรต่อไป

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสัมภาษณ์ สังเกต การทดลอง ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขของพนักงานสามารถสะท้อนแนวคิด ของทั้งผู้บริหารและบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาจากทั้งสองด้าน มาวิเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาความทุกข์ของพนักงานได้ตรงจุด และพนักงานเข้าใจถึงบทบาทแนวคิด นโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินกิจการของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). **ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข**. เข้าถึงเมื่อ 9 กันยายน 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). **123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2551). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- นิธิ เพ็งสุข. (2544). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เซอร์คิอิลเทโทรนิคส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผดุงครรภ์ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- วิยะดา น้ารอบ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด**. เข้าถึงเมื่อ 12 กันยายน 2556. เข้าถึงได้จาก www.yru.ac.th/e-journal/file/wiyadada/old_0.doc
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2555). **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายได้ค่าแรงขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สถิต คำลาเลียง. (2544). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สินีนากู ขวตระการ. (2552). “ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัจฉริยา ประเสริฐศรี. (2552). “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Boonchong Chawsithiwong.(2007). **ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)**. วารสารพัฒนาสังคม 9, 2 (ธันวาคม): 61-93.
- Farah, M. J., & McClelland, J. L. (1992). **Neural network models and cognitive neuropsychology**. *Psychiatric Annals*, 22, 148-153
- Maslow A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper & Brothers.