



ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์

คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

E-mail: atcharaporn.nui@gmail.com

Received 24 Jun 2021

Revised 20 Aug 2021

Accepted 05 Oct 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนวัตถุประสงค์คือ เปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึงภาพรวมของความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis : MCA) พบว่าระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและสาขาอาชีพที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ประเภทอาชีพมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าภาคเอกชน ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและความภูมิใจในองค์กร

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ภาครัฐ, ภาคเอกชน, ประเทศไทย



Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University

Vol. 14 No.1 (January–June) 2022

Happiness at Work: A comparison Between The Public and Private Sectors.

Atcharaporn Wongpun

Graduate School of Applied Statistics, National Institute of Development Administration

E-mail: atcharaporn.nui@gmail.com

Abstract

Happiness at work: a comparison between the public and private sectors. This descriptive study aims to compare happiness at work in different dimensions both public and private, analyze the perspective of happiness at work. Analyze the factors influencing the happiness of people working between the public and private organizations. This research is a secondary study of data from the National Statistical Office of Thailand. The study analyzed the data by using Multiple Classification Analysis (MCA) statistics. It was found that the happiness level at work was mostly on the aspect of adequate compensation with the highest average. The correctness of the payment of wages resulted in the most adequate compensation average and the chances of receiving training / further education/ job visits to develop one's skills and abilities, resulting in the lowest average in terms of ability development. The results of the study revealed that a comparison of personal and occupational factors affecting happiness at work. Monthly income had a greater effect on the happiness of employees in the public sector than employees in the private sector. The occupational type had a greater effect on happiness for employees in the public sector than employees in the private sector. The level of education had a greater effect on the happiness of employees who worked in the private sector than employees who worked in the public sector. Comparing each side, it was found that monthly income affects employees in the public sector more than employees in the private sector. The level of education affects employees who work in the private sector more than employees who work in the public sector expects for adequate Income. Occupational types affect people who work in the public sector more than the private sector expects for adequate Income and organizational pride.

Keywords: Happiness at work, public sector, private sector, Thailand



บทนำ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ โดยการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตที่ปฏิบัติตามกันมาเป็นเวลานาน ถือได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ในช่วงชีวิตของมนุษย์ การทำงานใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามของช่วงชีวิตมนุษย์ ในปัจจุบันสามารถแบ่งกลุ่มคนทำงานได้อยู่ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนทำงานในภาครัฐ และกลุ่มคนทำงานในภาคเอกชน ซึ่งคนทำงานไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในภาครัฐและภาคเอกชน ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่เป็นแหล่งที่มาของรายได้ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือคุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน (Krittisuksathit, 2012)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานภายในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ซึ่งการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตของการทำงานก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดความสุขในการทำงานได้อย่างแท้จริง จึงมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่แยกออกมาจากคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ซึ่งคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (Labor Welfare Division, 2004)

ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐและเอกชนปฏิบัติงานภายใต้นโยบายที่แตกต่างกัน ปัจจุบันยังไม่พบการศึกษาที่แสดงถึงความสุขในการทำงานที่เปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยและระดับความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดที่ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้กับองค์กรอื่น ๆ ต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึงภาพรวมของความสุขในการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

แหล่งที่มาข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้อมูลที่ใช้ศึกษาเป็นข้อมูลทุติยภูมิซึ่งได้จากโครงการ การสำรวจภาวะทำงานของประชากร และการสำรวจความสุขของคนทำงาน ไตรมาสที่ 1 (ช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม) 2561 ซึ่งสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยการสุ่มตัวอย่างในการสำรวจได้ดำเนินการสำรวจทั่วประเทศในทุกจังหวัด จำนวน 14,685 หน่วยตัวอย่างแบ่งเป็นภาครัฐ 7,773 หน่วยตัวอย่าง และภาคเอกชน 6,912 หน่วยตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และการสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 การเก็บรวบรวมข้อมูล การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และการสำรวจความสุขของคนทำงาน ได้ดำเนินการสำรวจพร้อมกันทั่วประเทศในระหว่างวันที่ 1 -12 ของเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ และ มีนาคม 2561 สำหรับวิธีการเก็บข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนตัวอย่างที่มีงานทำ โดยนำข้อมูลจากแบบสำรวจตัวแปรและการวัดตัวแปร แบ่งเป็น 2 ประเภท ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ กล่าวคือ ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน), สาขาอาชีพ (ประเภทอาชีพ, ประเภทอุตสาหกรรม) และ ตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การพัฒนาความสามารถ, การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน, ความภูมิใจในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและผู้ที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชน การวิเคราะห์ข้อมูล โดย วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานในแต่ละปัจจัย โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน, วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานในมิติต่าง ๆ โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน และ วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์จำแนกพหุ (Multiple Classification Analysis) และเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน เครื่องมืออื่น ๆ ได้มาอย่างไร โดยวิธีใด เช่น ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ส่วนข้อมูลทุติยภูมินั้นรวบรวมมาจากเอกสารที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นส่วนที่ระบุให้ทราบวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ทั้งนี้ขึ้นกับลักษณะของการวิจัย แต่ละประเภท หรือตามแต่ละสาขาที่เกี่ยวข้อง



ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน จำแนกตามผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนพบว่า เพศชายของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐเพียงเล็กน้อย อายุเฉลี่ยของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน สถานภาพส่วนใหญ่เป็นสมรส ระดับการศึกษาผู้ที่ทำงานภาครัฐระดับปริญญาตรีขึ้นไปส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชนระดับการศึกษาเป็นระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา รายได้ต่อเดือนของผู้ที่ทำงานภาครัฐมีรายได้เฉลี่ยที่มากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน นอกจากนี้ สาขาอาชีพ ประกอบด้วย ประเภทอาชีพและประเภทอุตสาหกรรม มีผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน พบว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ สาขาอาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ และ ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ส่วนประเภทอุตสาหกรรมผู้ที่ทำงานภาครัฐส่วนใหญ่อยู่ในประเภทการศึกษา วิชาชีพ ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชนส่วนใหญ่จะอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมการผลิตผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในภาพรวมมีความสุขการทำงานในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งในแต่ละด้านค่าตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยในข้อถามค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร และการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.18 โดยข้อถามมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่ในระดับน้อยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนพบว่า ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานเอกชน ซึ่งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนาความสามารถของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ทั้ง 3 ด้าน ข้างต้นผู้ที่ทำงานภาครัฐอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชนอยู่ในปานกลาง

ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนที่ผู้ที่ทำงานภาครัฐ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสุขในการทำงานของผู้ที่มีสาขาอาชีพที่แตกต่างกัน ในภาพรวม ผู้ที่ทำงานภาครัฐ และผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่มีประเภทอาชีพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และในภาพรวม ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน



จะแสดงให้เห็นว่าประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

(n=14,685)

ลำดับ	ภาพรวม	ภาครัฐ	ภาคเอกชน
1. เพศ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
3. สถานภาพสมรส	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
4. ระดับการศึกษา	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
5. รายได้ต่อเดือน	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
6. ประเภทอาชีพ	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
7. ประเภทอุตสาหกรรม	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อนำไปใช้ในการคัดเลือกตัวแปรในขั้นตอนต่อไป

อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุข โดยผลการศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ เรียงลำดับจากมากไปน้อย กรณีควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไปลำดับที่ 2 ประเภทอาชีพ ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ลำดับที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ลำดับที่ 4 อายุ 45 -64 ปี และลำดับสุดท้าย คือ เพศ ซึ่งเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย และ ผลการศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนเรียงลำดับจากมากไปน้อย กรณีควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ลำดับที่ 2 ระดับศึกษามัธยมศึกษา ลำดับที่ 3 ประเภทอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ลำดับที่ 4 ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ลำดับสุดท้าย คือ อายุ 25-44 ปี เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ได้แก่ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไปลำดับที่ 2 ประเภทอาชีพ ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ลำดับที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ลำดับที่ 4 อายุ 45-64 ปี และลำดับสุดท้าย คือ เพศ ซึ่งเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ได้แก่ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ลำดับที่ 2 ระดับศึกษามัธยมศึกษา ลำดับที่ 3 ประเภทอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ลำดับที่ 4 ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ลำดับสุดท้าย คือ อายุ 25-44 ปีเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่

เน้นความเป็นวิจัย ปูทางของความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



1. รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 2. ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 3. ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนของความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานแต่ละด้าน ลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาอิทธิพลของสาขาอาชีพและลักษณะการทำงานที่มีผลต่อความสุข และในการวิเคราะห์นี้จะวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่มีอายุ 15 -64 ปี ซึ่งอยู่ในวัยแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขโดยรวม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1)รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 2)ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 3.) ระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่มีความสุขในแต่ละด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ในภาพรวมของอิทธิพลของสาขาอาชีพ เมื่อตัวแปรลักษณะบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และผู้ที่ทำงานภาคเอกชน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน รายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษามีผลต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ส่วนประเภทอาชีพมีผลต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมของอิทธิพลของสาขาอาชีพ เมื่อตัวแปรลักษณะบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน รายได้ต่อเดือนและประเภทอาชีพมีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ



ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในภาพรวมของอิทธิพลของสาขาอาชีพ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน รายได้ต่อเดือนและประเภทอาชีพมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ส่วนระดับการศึกษามีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำประเด็นสำคัญมาใช้ในการอภิปรายผลดังนี้ ความสุขในการทำงานโดยรวมส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีความสุขในการทำงานระดับมาก ซึ่งความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนด้านที่มีระดับความสุขมากที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ การพัฒนาความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านจะพบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน การทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อรายได้ในการดำรงชีวิตมากกว่าการพัฒนาในหน่วยงานตามผลการวิเคราะห์เบื้องต้น ดังนั้นแล้วสามารถสรุปในเชิงสถิติได้ว่า การทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการทำงานมากกว่าการพัฒนาบุคคล

การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรเป็นการสร้าง Work-life Balance ได้อีกทางหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย จากการสรุปผลแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อผู้ที่ทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นควรมีการวางกลยุทธ์หรือนโยบายที่จะให้ผู้ทำงานได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยอาจมีการเสริมนโยบายดังนี้

- 1.นโยบายทางด้านพัฒนาความสามารถ ควรมีการจัดให้บุคลากรมีการเข้าอบรม หรือพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง
- 2.นโยบายทางด้านชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน องค์กรสามารถสร้างแนวทางที่จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานและแบ่งเวลาในการทำงานตามความต้องการของตนเองได้

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาค้นคว้าต่อไปผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เน้นความเป็นวิจัย (ถูกส่งองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University

Vol. 14 No.1 (January–June) 2022

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสุ่มสัมภาษณ์เจาะจงกลุ่มตัวเอง ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับ
อำนวยการ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้มากขึ้น

References

Krittisuksathit, S. (2012). *Quality of work life and happiness.*

Labor Welfare Division. (2004). *Quality of life, work and happiness.*