

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ

The relationships between Quantity of work life and happiness of employees who work at a low-cost airline.

ชญญา สิงห์ทอง

Chanya Singtong

นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student, MBA for Excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงปริมาณ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ วัตถุประสงค์การวิจัย (1) เพื่อศึกษาค่าระดับของคุณภาพชีวิตและค่าระดับของความสุขของพนักงานสายการบิน (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ของพนักงานสายการบินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินจำแนกตาม เจนเนเรชั่น (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า (1)ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.4814 (S.D. = 0.64649) (2)ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.8760 (S.D. = 0.51650) (3)ความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในท่าอากาศยานดอนเมือง ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน(4)ความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในท่าอากาศยานดอนเมือง ที่จำแนกตาม Generation โดยรวมไม่แตกต่างกัน(5)คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานซึ่งมีอยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง (ในด้านน้ำใจดี: Happy Heart มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด คือ 0.189) อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.01 และ 0.05

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความสุข; พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ

Abstract

Research objectives were (1) to study the level of quality of work life and the level of happiness of an airline employee (2) to study happiness at work of an airline employee classified by personal factors (3) to study the happiness at work of an airline employee and classified by generations (4) to study the relationship between quality of work life with happiness at work place of an airline employee.

The sample groups used in this research were 162 choose from one of the low-cost airline at Don Mueang International Airport. The research instrument used in this research was online google from questionnaires. The statistics used was data analysis, descriptive statistics and inferential statistics.

The research results were found that (1) The opinions about the quality of work life were at high level and the average was 3.4814 (S.D. = 0.64649). (2) the opinions related to happiness in the work place were high level average was 3.8760 (S.D. = 0.51650) (3) the happiness at work of the low-cost airline employee at Don Mueang Airport classified by personal factor there has no difference. (4) the happiness at work of the low-cost airline employee at Don Mueang Airport classified by Generation has no difference (5) quality of work life associated with employee's happiness in a very very low to moderate. (Area of kindness: Happy Heart had the lowest average was 0.189), significant at 0.01 and 0.05.

Keywords: relationship between Quantity of work life; happiness; low-cost airlines

บทนำ

อุตสาหกรรมการบิน ของไทยได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตของเศรษฐกิจ เพราะนอกเหนือจากการที่อุตสาหกรรมการบินจะสามารถสร้างรายได้ทางตรง จากการขนส่งผู้โดยสารทั้งในและระหว่างประเทศแล้ว ยังเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่เป็นรายได้หลักของประเทศด้วย

อีไอซี (Economic Intelligence Center) หน่วยงานที่จัดตั้งธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงลึกแก่ผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินว่าตลาดธุรกิจการบินสัญชาติไทยในปี 2562 มีมูลค่าประมาณ 3.2 แสนล้านบาท นอกจากนี้จากสถิติโดยบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ยังแสดงให้เห็นในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (2553-2563) จำนวนเที่ยวบินของสายการบินต้นทุนต่ำเติบโตแบบก้าวกระโดด จาก 9,840 เที่ยวบินในปี 2552 เป็น 40,073 เที่ยวบิน ในเดือนมกราคม 2563 (บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2563 : ออนไลน์) จากข้อมูลดังกล่าวมา จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าสายการบินต้นทุนต่ำมีบทบาทสำคัญในการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เลือกใช้นามบินดอนเมืองเป็นฐานการบิน (Home Base) ซึ่งประกอบด้วย 5 สายการบิน ได้แก่ สายการบินนกแอร์ สายการบินไทยแอร์เอเชีย สายการบินนกสกี๊ต และสายการบินไทยไลอ้อนแอร์

ในด้านทรัพยากรบุคคล สายการบินเหล่านี้มีพนักงานรวมกันไม่ต่ำกว่า 8,000 คน ที่เป็นส่วนขับเคลื่อนสายการบินให้สามารถให้บริการแก่ผู้โดยสารได้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งพนักงานในแต่ละตำแหน่งก็จะมีระดับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การศึกษา แนวความคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะ อายุ และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้องค์กรเกิดความหลากหลายและจำเป็นต้องบริหารจัดการความหลากหลายนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในแต่ละระดับ จะเห็นได้ว่าสายการบินต่างออกนโยบายหรือสิทธิประโยชน์ที่สร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในระดับดีถึงดีมาก เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วยสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่สูงในระดับหนึ่ง จึงส่งผลให้เป็นที่สนใจของคนทั่วไปที่อยากเข้ามาทำงานในสายการบิน

จนกระทั่งช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2563 จนถึง ณ ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา(COVID19) รัฐบาลประเทศไทยประกาศล็อกดาวน์ จำกัดการเดินทางและสั่งให้กิจการต่างๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุขหยุดให้บริการทั้งหมด รวมทั้งสายการบินได้ประกาศหยุดบินชั่วคราวทั้งเส้นทางบินภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ด้วยสถิติจำนวนเที่ยวบินเพียง 1,068 เที่ยวบินในเดือนเมษายน 2563 (บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2563 : ออนไลน์) จากวิกฤติที่เกิดขึ้นทำให้สายการบินขาดรายได้หลัก จึงต้องหาแนวทางในการลดต้นทุนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้นทุกสายการบินจึงมีการประกาศนโยบายต่างๆ เช่น ลดวันทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการลดเงินเดือนของพนักงาน ให้ทุกคนที่ทำงานออฟฟิศทำงานจากที่บ้าน หลังจากนโยบายดังกล่าวเริ่มประกาศใช้ทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจและสภาพจิตใจของพนักงานโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พนักงานเครียดมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยด้านการเงิน ซึ่งรวมถึงถูกพักงาน หักเงินเดือน แม้กระทั่งเลิกจ้างงาน นอกจากนี้ปัจจัยจากการทำงานที่บ้านต้องทำคนเดียว ทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปได้ลำบากขึ้น มีสิ่งรบกวน ไม่มีสมาธิในการทำงาน ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยียังไม่ถูกพัฒนาเพื่อการทำงานในลักษณะนี้อย่างสมบูรณ์ สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamic) และการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ความกังวลเกี่ยวกับชีวิต

การทำงานของพนักงานจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังอาจส่งผลต่อความปลอดภัยของอากาศยานและผู้โดยสาร Walton (1975), กล่าวว่าเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ความมีประชาธิปไตยในองค์กร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ เกิดความหลากหลายที่เรียกว่าความหลากหลายของช่วงวัยหรือเจนเนอเรชั่น เกิดขึ้นในแต่ละองค์กร จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานเปลี่ยนไป มีประชากรอย่างน้อยสี่เจนเนอเรชั่นที่กำลังทำงานอยู่ด้วยกันภายในองค์กร เช่น เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ปี พ.ศ. เกิด 2489-2507 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ปี พ.ศ. เกิด 2508-2523 เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ปี พ.ศ. เกิด 2524-2537 และ เจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) ปี พ.ศ. เกิด 2538-2552 การที่บุคคลากรต่างเจนเนอเรชั่นกันอยู่ร่วมกันในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดมุมมองในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกันบ้าง ความต้องการไม่เหมือนกันบ้าง มีความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ค่านิยมหรือการทำงานของคนรุ่นก่อนผู้ที่เป็นคนก่อตั้งองค์กร อาจไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการต่อกลุ่มคนทำงานในยุคปัจจุบัน เช่น การทำงานหนัก มาก่อนกลับทีหลัง กลับบ้านดึกและทุ่มเทให้กับการทำงานจึงจะถือว่ามีความรับผิดชอบ หากแต่ปัจจุบันค่านิยมนั้นเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มใหม่ที่เข้ามาในองค์กร ซึ่งทำให้ คนใน Generation กลุ่มใหม่ๆ มักมีวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้งานสำเร็จโดยใช้เวลาน้อยลง เช่นการนำ IT หรือ เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

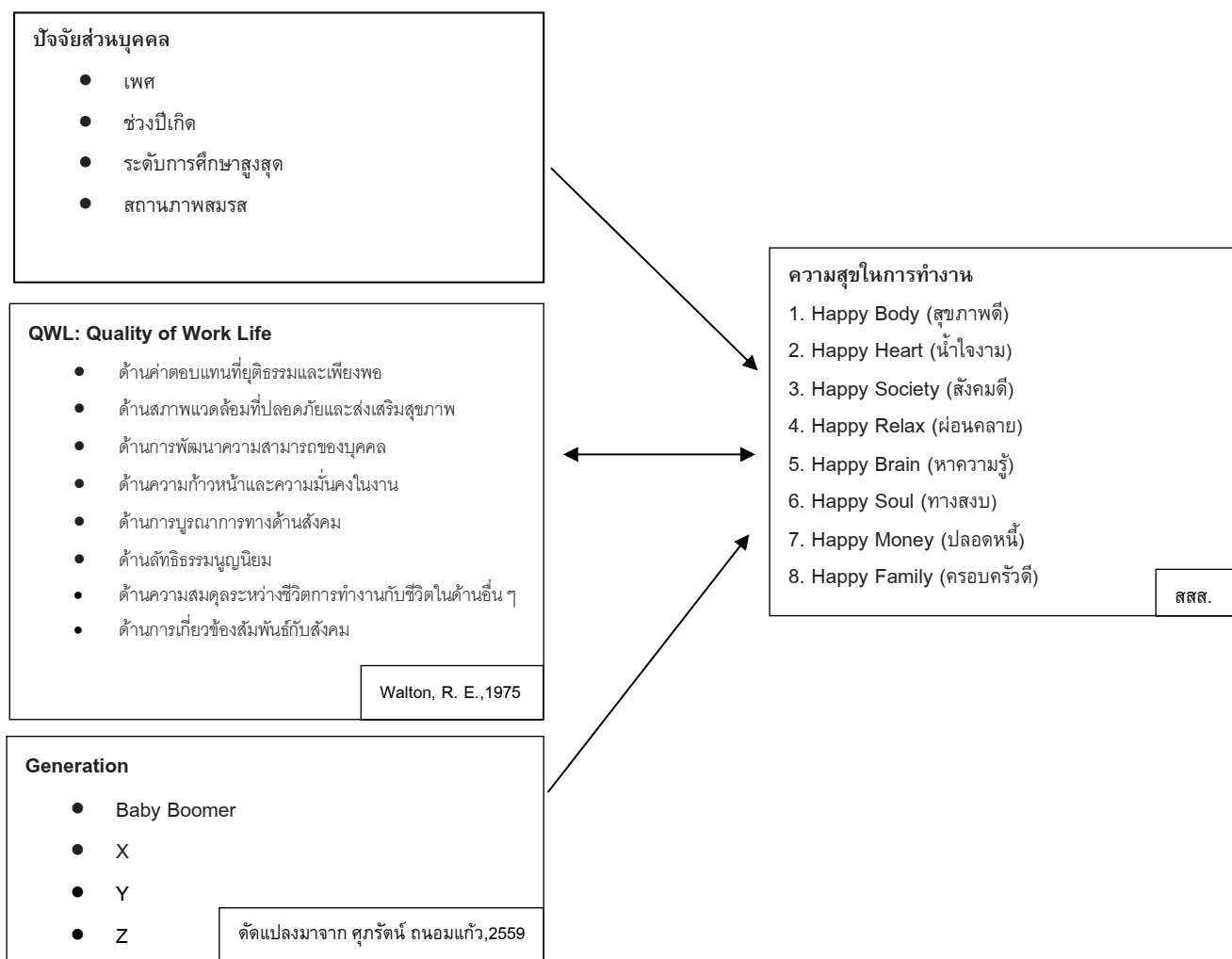
การทำงานจากที่บ้านได้กลายเป็นทางเลือกใหม่ของคนทำงานจำนวนมากและเป็นความต้องการแบบฉับพลันของทุกองค์กรก็ว่าได้ องค์กรไม่กี่แห่งที่สามารถเตรียมความพร้อมระดับองค์กรในเรื่องการทำงานจากที่บ้าน จากการปฏิบัติจริง เทคโนโลยี และ/หรือ โครงสร้างพื้นฐานที่ไม่ดีนั้นเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานจากที่บ้าน ประสิทธิภาพในการทำงานยังคงมีปัญหาไม่ว่าจะเกิดจากการใช้เทคโนโลยีไม่ถนัด และ Generation สามารถเป็นตัวบ่งบอกว่าแต่ละ Generation มีความถนัดใช้ระบบไอที ไม่เหมือนกัน คนที่เกิดในยุคเบบี้บูมเมอร์ส เกิดและเติบโตในยุคเทคโนโลยีแบบ Analog หากจะใช้อุปกรณ์ไอที ต้องใช้เวลาเรียนรู้ เพราะเป็นสิ่งที่ใหม่ ไม่คุ้นเคย ต่างจากคนรุ่น หลังที่มีเกิดมาและเติบโตในยุคโลกาภิวัตน์หรือช่วงการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และ การใช้เทคโนโลยีจึงไม่เป็นปัญหา

จากความกังวลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of work lift : QWL) กับความสุขของพนักงาน การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของประชากรต่างๆ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน นโยบายต่างๆ ขององค์กร และอื่นๆ โดยตัวแปรที่เลือกสำหรับการศึกษานี้คือระดับของความสุขในการทำงานและปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประสบการณ์การทำงานที่มีประสิทธิผลทั้งต่อพนักงานและองค์กรจึงต้องการวิจัยถึงความสัมพันธ์และวิจัยว่าอะไรมีผลต่อความสุขของการทำงาน การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการความปรารถนาที่ต้องใช้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุขเช่นการมีหน้าที่การงานที่มั่นคงและก้าวหน้ามีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดีสามารถดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างน่าพึงพอใจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่าระดับของคุณภาพชีวิตและค่าระดับของความสุขของพนักงานสายการบิน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ของพนักงานสายการบินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินจำแนกตาม เจนเนเรชั่น
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบิน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. Generation ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร (Population) ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่งในประเทศไทย เฉพาะฝ่ายช่าง ซึ่งขนาดหรือจำนวนตัวอย่าง (Sample size) หรือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (potential respondents: element) คือพนักงานสายการบินแห่งหนึ่งที่ทำหน้าที่ในท่าอากาศยานดอนเมือง, กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาการวิจัย (Accessible Population) จะแบ่งการศึกษาตามกลุ่ม Generation

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เป็นแนวทางให้องค์กรในการพัฒนาและวางนโยบายเพื่อสร้างความสุขของคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขของพนักงาน

2. ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อลดปัญหาการลาออกของบุคลากร และลดต้นทุน ด้านเวลาและงบประมาณในการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้องค์กร

3. องค์กรสามารถทราบถึงความต้องการหรือความคาดหวังที่แท้จริงของพนักงานและสามารถตอบสนอง ความต้องการเหล่านั้นได้อย่างสมดุลและครอบคลุม ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

4. องค์กรสามารถดำเนินนโยบายที่มีความเหมาะสมตามความหลากหลายของพนักงานซึ่งต่างมีมุมมองที่ แตกต่างกัน

5. องค์กรสามารถลดความขัดแย้งหรือความเหลื่อมล้ำของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL)

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

มนุษย์กับการทำงานมีความสำคัญควบคู่กัน อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ การทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะสร้างรายได้ให้กับตัวเองและการดำรงอยู่ เพื่อให้มีการ ตอบสนองคุณภาพพื้นฐานของชีวิตแต่ละคน ให้เกิดความสุข ความมั่นคง และหากบุคคลรู้สึกดีต่อการทำงานจะส่งผล ดีทั้งต่อองค์กรและตัวบุคคล ซึ่งเป็นวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานและทั้งนี้ มีผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัย เลื่อนนำมาเสนอ ดังนี้

Walton, 1975 ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นลักษณะการทำงาน ที่ตอบสนองความ ต้องการและความปรารถนาของมนุษย์ มีแนวคิด 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and

Fair Compensation),ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Health Working Conditions),ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities),ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security),ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration),ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism),ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตในด้านอื่นๆ (The Total Life Space),ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มีติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน (ดร.วิทยา และ ผศ.ดร.สุรพงษ์, สืบค้นวันที่ 6 ก.ย 63)

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (ดร.วิทยา และ ผศ.ดร.สุรพงษ์, สืบค้นวันที่ 6 ก.ย 63)

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ (ดร.วิทยา และ ผศ.ดร.สุรพงษ์, สืบค้นวันที่ 6 ก.ย 63)

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนประกอบดังนี้คือ การควบคุมการยอมรับ ความ ก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน(ดร.วิทยา และ ผศ.ดร.สุรพงษ์ , สืบค้นวันที่ 6 ก.ย 63)

กรกนก เจริญสุข(2559) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นแนวคิดในด้านการทำงาน ที่ต้องผสมผสาน หน้าที่การทำงาน และการดำเนินชีวิตเข้าไว้ด้วยกันให้มีความกลมกลืน สมดุล มีความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุขทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดโดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความหมายนิยามไว้ มากมายหลากหลายกันไปมีที่น่าสนใจหลายประเด็น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานโดยได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม มีความก้าวหน้าและมั่นคง มีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ มีสิทธิได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร มีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย มีการส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสความก้าวหน้า มีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร

การรักษาสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

การทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นการศึกษางานวิจัยทางวิชาการ ที่ได้นำข้อมูลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการศึกษา จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่มีแนวทางการรู้และมีการจัดระเบียบ การศึกษาวิทยานิพนธ์และการทบทวนวรรณกรรม เป็นการนำข้อเสนอการวิจัย ผลลัพธ์ เพื่อให้เกิดเป้าหมายสูงสุดและทำให้ผู้อ่านได้รับข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับวรรณกรรม เพื่อเป็นแนวทางและนำเอาประเด็นสำคัญเหล่านี้มาสนับสนุนการศึกษาดังที่ Dr.S.Krishnaraj, 2018 ได้อ้างถึงทฤษฎีดังนี้ Mayo (1960) กล่าวถึงความต้องการของคนทั่วไปที่จะออกจากองค์กรเพื่อต้องการรายได้ที่สูงขึ้น แต่จากการศึกษาของ Hawthorne พิสูจน์แล้วว่าเงินไม่ใช่ตัวกระตุ้นเพียงอย่างเดียว แต่มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆที่เป็นความต้องการ เงินไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจและผลงานของพนักงาน, Delamotte, Y.& Walker, K.F,(1974) กล่าวถึงการให้ความสำคัญในการสร้างมนุษยธรรมในที่ทำงานรวมถึงความจำเป็นในการปกป้องพนักงานจากอันตรายทั้งต่อสุขภาพ ความปลอดภัยการทำงาน ค่าจ้าง ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการเจ็บป่วย การว่างงานและการคุ้มครองพนักงานจากผู้มีอำนาจ, และ กล่าวถึงแนวคิดและองค์ประกอบความคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดีที่สุด และ Walton R.E.(1975) ได้เสนอแนวคิดหลัก 8 ประการ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ,สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ,โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน,โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล,การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร,การรักษาสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ,ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ,การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก (อ้างถึงใน Dr.S.Krishnaraj, 2018)

สรุปได้ว่ามนุษย์มีความปรารถนาที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพและมีความสุขเพื่อให้ชีวิตของตนเองดำเนินต่อไป มีความต้องการทางด้านจิตใจและด้านร่างกาย ซึ่งสามารถสรุปตามแนวทาง 8 ประการ ของ Walton, 1985 เช่น ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) Walton กล่าวว่า พิจารณาจากค่าจ้างงานที่ได้รับมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป หรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่ง อื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน , ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Health Working Conditions) พิจารณาได้จาก ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรที่จะได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งทางร่างกายและทางด้าน สิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดภาวะสุขภาพที่ไม่ดี และควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่จะช่วยในการส่งเสริมภาวะสุขภาพ รวมไปถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น แสง และการรบกวนทางสายตาด้วย , ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ในด้านนี้ องค์กรควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทางทักษะ และทางด้านความรู้ของตนเอง อันจะเป็นการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทาย ความสามารถในการทำงานของตนเอง, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อ ปัจจัยดังต่อไปนี้

งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานเอง , ความรู้ และทักษะใหม่ๆ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงานในอนาคต , การให้โอกาสในการ

พัฒนาทักษะและความสามารถในการในสายงาน, ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) พิจารณาจาก การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นประสบความสำเร็จและมีคุณค่า มีความเป็นอิสระจากอคติ มีความรู้สึกที่ดี ต่อชุมชน การสามารถเปิดเผยตนเองต่อชุมชน มีความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น, ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เป็นการพิจารณาในด้านสิทธิและการปกป้อง สิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ในด้านการเคารพในสิทธิส่วนตัว การยอมรับความขัดแย้งทางด้านความคิด รวมไปถึงการ วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตใน ด้านอื่นๆ (The Total Life Space) พิจารณา จากการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่มีความสมดุลกับบทบาทอื่นๆ ในชีวิตประจำวันหรือไม่ การแบ่ง เวลาในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ การมีสัดส่วนที่ เหมาะสม พอดี ระหว่างการใช้เวลารว่างของบุคคลกับเวลาของครอบครัว และยังรวมถึงความก้าวหน้าและการ ได้รับความดีความชอบด้วย,ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) เป็นกิจกรรมของหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก (อ่างใน จุฑาทพรกบิลพัฒน์, 2554, หน้า 11-12)

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้นเป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่ แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่ แตกต่างกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า ความสบายกาย สบายใจคือความรู้สึก หรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจ เล็กน้อย หรือความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลินหรือเดิน ไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา อธิบายความหมายของความสุข รวมถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนา มักจะกำหนดนิยามของความสุขในความหมายของ การศึกษาชีวิตที่ดีหรือที่มีความเจริญโดยไม่จำกัดความหมายว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง (นายยศพร ปัญจมะวัต ,2561 หน้า6)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นิยามว่า ความสุขในความหมายที่สอดคล้องกับ สุขภาพที่ดี เป็นความสุขที่เกิดจากการกระทำที่สร้างความอึดเอิบใจ ความปิติภายใน เพจความสุขประเทศไทยที่ สนับสนุนโดย สสส.ได้แนะนำช่องทางความสุขไว้ 8 ช่องทางคือ การสัมผัสธรรมชาติการเคลื่อนไหวร่างกาย การ ทำงาน ความสุขในความหมายที่สอดคล้องกับสุขภาพที่ดี เป็นความสุขที่เกิดจากการกระทำที่สร้างความอึดเอิบใจ ความปิติภายใน(สืบค้นวันที่ 20 มิ.ย. 63, websit thaipost.net)

อริสโตเติล นิยามว่า ความสุขนั้นขึ้นอยู่กับความรู้จักประมาณตน (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า6)

สำเนียง จันทรพรม นิยามว่า ความสุขคือการได้ทำในสิ่งที่เรารัก และพอใจในสิ่งที่มี (นายยศพร ปัญจมะวัต ,2561 หน้า6)

วิมล ถวิลพงษ์ นิยามว่า ความสุขคือการมีชีวิตอยู่แบบสมถะ มีความสบายใจ ไม่เจ็บป่วย มีชีวิตครอบครัวที่ดี (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า6)

ทาล เบนชาร์ฮา มหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด นิยามว่า ประสบการณ์มองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย ความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะที่การมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต(นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า6)

มาร์ติน เซลิกแมน นิยามว่า ความสุขของคนเรานั้นมีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางด้านพันธุกรรมราวร้อยละ 50 แต่ปัจจัยที่ถูกกำหนดโดยพันธุกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ เช่น นิสัยขี้กลัว และมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งส่งผ่านทางพันธุกรรม เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝน ให้กลับกลายเป็นความเชื่อมั่น และการมองโลกในแง่ดีได้ (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า6)

จากข้างต้นนิยามความสุขในการทำงานหมายถึงการทำงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น มีความสุขไปกับงานเพื่อนร่วมงานและองค์กร และทุกคนในองค์กรสามารถสร้างความสุขในที่ทำงานได้ โดยใช้ แนวทางความสุข ของ สสส.ทั้ง 8 ด้าน ที่อธิบายครอบคลุมถึงความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ หากมีความสุขในการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และรู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ ซึ่งความสุขทั้ง 8 คือการสร้างความสุขในที่ทำงาน

งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

มีนักวิจัยที่สนใจศึกษาด้านความสุขในการทำงาน เนื่องจากต้องการศึกษาถึงความต้องการของพนักงานที่ทำงานในองค์กรว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน จึงมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

Frederick Herzberg, 1996 ทำการศึกษาทัศนคติของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คนที่ต่องานพบว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า8-9)

รวมศิริ เมโพธิ์ , 2550 การที่เราจะทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีการทำงานที่ทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานได้ทำงาน โดยที่ทุกคนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลการปฏิบัติงานที่แสดงออกมานั้นก็จะมีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า8-10)

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว , 2551 ประสบการณ์ความสุขในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเนื่องจากความสุขคือพลังของอารมณ์ทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ทำให้ผลที่ตามมา คือผลงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ประกอบกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณค่า และมีประสิทธิภาพต่อไป (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า8-10)

ณิชากรีย์ แก้วไชยษา, 2554 ปัจจัยต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นส่งผลให้บุคคลสามารถ ทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า8-10)

เอกลักษณ์ ตั้งสังขะธรมย์ ,2555 ความสุขในการทำงานคือ การรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน พอใจที่ทำงาน (นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า8-10)

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา ,2556 การทำงานโดยที่ภาวะจิตใจไม่มีความสุข มีอารมณ์ดี สบายทั้งกายและใจ มีความเพลิดเพลินขณะทำงานหนักไม่รู้สึกเหนื่อยหรือเกิดความเบื่อ,นายยศพร ปัญจมะวัต,2561 หน้า8-10

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพพะอ่องค์กร(Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนองค์กรสุขภาพพะอ่องค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ จึงได้ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ได้พัฒนา แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ”องค์กรแห่งความสุข”ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและน่าเชื่อถือโดย HAPPINOMER ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือระยะแรก HAPPINOMER เป็นแนวคิดการวัดความสุขระดับบุคคลที่ต่อยอดจากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Self-Assessment : SAS) ซึ่งแบบสำรวจนี้ต่อยอดการพัฒนาจากเครื่องมือวัด “คุณภาพชีวิตคนทำงาน”ที่สร้างขึ้นโดย”โครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ”ปี 2551 ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแผนงานสุขภาพพะอ่องค์กรภาคเอกชน(Happy workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)และ “โครงการพัฒนาระบบเงินเดือนค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการการศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ”ปี 2552 ที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ซึ่งทั้ง 2 โครงการดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เพราะฉะนั้น HAPPINOMER จึงประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานที่พัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ตลอดจนคนทำงานในภาครัฐบาลดังนั้นตัวชี้วัดทั้งหมดจึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานทั้งในสถานประกอบการทั้งสองภาค และภาครัฐบาลมากที่สุด ซึ่งตัวชี้วัดความสุข HAPPINOMER นั้นเป็นการศึกษาที่มีความตรงตามเนื้อหาเนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิตความสุข สุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมินจำนวน 9 ครั้ง อีกทั้งยังมีความตรงตามโครงสร้าง เห็นได้จากการวิเคราะห์ด้วยหลักการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) (ยกเว้นข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่าจำเป็นต้องมีข้อนี้จึงไม่คำนึงถึง factor loading)และมีความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (reliability) ด้วย โดยมีการพิจารณาจากเกณฑ์ค่า Cronbach’s alpha coefficient ที่จำแนกตามองค์ประกอบหลัก เพราะฉะนั้น HAPPINOMER จึงเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่น่าเชื่อถือ ที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุข HAPPINOMER ตลอดจนผ่านการวิเคราะห์จากกระบวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานทั้งคนทำงานในภาครัฐบาลและภาคเอกชนที่เป็นภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและภาคบริการ จึงทำ HAPPINOMER มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน(จินดาวรรณ รามทอง,2558)

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง หรือ HAPPINOMETER ได้จัดมิติให้สอดคล้องกับความสุข 8 ประการดังนี้ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี,

Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้ Happy Society (สังคมดี) ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรงการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสัจจะสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีที่พึงปรารถนา

Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิถีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง,

Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการทำงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง).

จากความหมายความสุขที่ยกตัวอย่างมาข้างต้นโดยนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของความสุขแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการให้คำนิยามความสุขของ สสส.ที่แนะนำช่องทางความสุขไว้ 8 ข้อ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประเมินความสุขได้โดยการจำแนกหัวข้อได้อย่างชัดเจนตามแบบของ สสส.

3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation gap

ความหมายของเจเนอเรชัน

สังคมทั่วไปประกอบด้วยคนหลากหลายอายุ คนแต่ละกลุ่มอายุหรือแต่ละรุ่นมักมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของคนแต่ละกลุ่มอายุนั้นไม่ได้เกิดจากวัยที่แตกต่างกันเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นความแตกต่างที่เกิดจาก “รุ่น” หรือ “เจเนอเรชัน” ที่ต่างกัน กล่าวคือ คนที่เกิดในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้คนที่เกิดและเติบโตมาต่างยุคต่างสมัยมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไป ทฤษฎีเจเนอเรชัน เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายความแตกต่าง ของคนต่างรุ่น โดยแบ่งเจเนอเรชันตามช่วงปีเกิด ทฤษฎีเจเนอเรชันประกอบด้วย 4 รุ่นหลัก ได้แก่ ไฮเลนต์เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอกซ์ และเจเนอเรชันวาย โดยปัจจุบันคนเจเนอเรชันวายมีสัดส่วนสูงที่สุด คือร้อยละ 39 ของประชากรโลกทั้งหมด ตามด้วยเจเนอเรชันที่ร้อยละ 27 ประเทศที่รายได้สูงมีสัดส่วนเจเนอเรชันน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างอายุประชากรของแต่ละประเทศ, สุขภาพคนไทยต่างเจเนอเรชัน,(2559) ในปัจจุบันมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชันดังนี้

Zemke et al.,2000,ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นไว้ว่า เป็นผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ผ่านประสบการณ์ที่มีประวัติศาสตร์และภูมิหลังที่ใกล้เคียงกัน มีทัศนคติ เจตคติที่เหมือนกัน รวมถึงยังมีวิถีในการทำงานใกล้เคียงกัน ซึ่ง Glass (2007) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้คนในกลุ่มรุ่นเดียวกันมีพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในปัจจุบันกลุ่มเจนเนอเรชั่นที่ยังทำงานอยู่กับองค์กรมีอยู่ 3 กลุ่มคือ เบบี้บูมส์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย (พิชชากร จวงวานิชย์ และ เสาวนีย์ เลวลีย์,2560)

Glass (2007, p.99), 2007 กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในสังคมหนึ่งๆ โดนประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ (อ้างใน ทศนี ศรีกิตติศักดิ์, 2554, หน้า 11)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

การแบ่งกลุ่มของเจนเนอเรชั่น

การแบ่งกลุ่มของแต่ละเจนเนอเรชั่นนักวิชาการได้แบ่งตามช่วงอายุและปีที่เกิดของบุคคลโดยได้มีการแบ่งออกเป็นกลุ่มกลุ่มที่คล้ายคลึงกันและมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไปตามลักษณะการแต่งของยุคนั้นนั้นโดยได้มีการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นดังนี้

Arsenault ,1968 ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่น ออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่

เวเตอร์เรียน (Veterans) พ.ศ. 2429-2450

เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) พ.ศ. 2451-2467

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) พ.ศ. 2468-2487

เจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) พ.ศ. 2488-2507

รัชฎา อสินนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง ,2548 ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่น ออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) พ.ศ. 2489-2507

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์(Generation X) พ.ศ. 2508-2519

เจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) พ.ศ. 2520-2537

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล ,2552 ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่น ออกเป็น 4 กลุ่ม

เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) พ.ศ. 2489-2507

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์(Generation X) พ.ศ. 2508-2523

เจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) พ.ศ. 2524-2543

เจนเนอเรชั่นซี(Generation Z) พ.ศ. 2544-2563

นายเสมอ นิมเงิน,2563 ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่น ออกเป็น 4 กลุ่ม

เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) พ.ศ.2489-2507

เจนเอ็กซ์ (Generation X) พ.ศ.2508-2523

เจนวาย (Generation Y) พ.ศ.2524-2537

เจนซี (Generation Z) พ.ศ.2538-2552

เพื่อให้สอดคล้องตรงกับสถานการณ์ปัจจุบันผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษากลุ่ม

เจนเนอเรชั่นออกเป็น 4 กลุ่มตามแนวความคิดของ นายเสมอ นิมะเงิน,2563 , สืบค้นวันที่ 14 มิ.ย.63

เบบี้บูมเมอร์ Baby Boomer,คือคนที่เกิดช่วง 2489-2507 กล่าวคือคนที่เกิดในช่วง สงครามโลกสิ้นสุดยุคฟื้นฟูสังคม เศรษฐกิจการเกิดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงาน สู้งาน อดทนชอบงานที่มีความมั่นคง มีความรักดี ต่อองค์กรให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่พลเมือง

เจนเอกซ์ Generation X, คือคนที่เกิดช่วง 2508-2523,เศรษฐกิจของโลกเริ่มมั่งคั่งผู้หญิงออกทำงานมากขึ้น วัฒนธรรมสมัยใหม่เริ่มเฟื่องฟู ไม่ชอบความเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตมีความคิดสร้างสรรค์ แต่งานซ้ำ ลง อยากรทำงานที่มีความอิสระ อยากรเป็นนายตัวเองมากกว่าการทำงานในบริษัทใหญ่ชอบงานที่ท้าทายและได้ความรู้ใหม่ๆ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคม

เจนวาย Generation Y, คือคนที่เกิดช่วง 2524-2537 ยุคก้าวกระโดดทาง เทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกันคุ้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มุ่งมั่นแต่ไม่ค่อยมีความอดทน ทำงานเป็นทีมเก่ง ไม่ชอบเสี่ยงไม่ได้แสวงหาความแปลกแหวกแนวเท่าเจนเอกซ์

เจนซี Generation Z,คือคนที่เกิดช่วง 2538-2552 ยุคสื่อสังคมออนไลน์เป็นคนรุ่นที่เกิดมาก็แวดล้อมไปด้วยเทคโนโลยีแล้ว เติบโตมาพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว

จากข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยต่าง ๆผู้วิจัยจึงขอแบ่งกลุ่มการศึกษากลุ่มเจนเนอเรชั่นของบุคลากรออกเป็น 4 เจเนอเรชั่น ; (ดัดแปลงมาจาก ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว,(2559),

กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส คือผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1946-1964 หรือ พ.ศ. 2489-2507 อยู่ช่วงอายุ 56-74 ปี คุณลักษณะยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ อนุรักษ์นิยม ลักษณะการทำงาน มีชีวิตเพื่อทำงาน สู้งาน ชอบทำงาน ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน รักดีต่อองค์กร อดทน ต้องการงานที่มีความมั่นคง เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา งานที่พึงพอใจ มีความมั่นคง งานที่อาศัยความเชี่ยวชาญ ชำนาญเชิงลึก มีการเลื่อนตำแหน่ง

กลุ่ม เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ ที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1965-1980 หรือ พ.ศ. 2508-2523 อยู่ช่วงอายุ 40-55 ปี คุณลักษณะ Hip-Hop ต้องการทราบเหตุผลว่า "ทำไมต้องทำเช่นนั้น" ความเป็นสากล ดิจิตัลไอเกม เชื่อมั่นในตัวเองสูง ลักษณะการทำงาน ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีเก่ง มุ่งมั่นแต่บางครั้งไม่อดทน ไม่ผู้พันต่อองค์กร ไม่สนใจเรื่องอาวุโส ช่างสงสัย งานที่พึงพอใจ ใช้เทคโนโลยี บริหารจัดการตนเองได้ งานที่มีความสนุกสนาน มีเวลาพักผ่อน ต้องการความจริง

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย คือ ที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1981-1995 หรือ พ.ศ. 2524-2537 อยู่ช่วงอายุ 26-39 ปี คุณลักษณะ ชอบเสี่ยง ยินดีรับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยี ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพใช้ชีวิตแบบยัพปี(Yuppy) ลักษณะการทำงาน ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุขสบายตามใจตนเอง ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต ทุ่มเทเมื่อเห็นว่าท้าทาย เปลี่ยนงานง่าย เป็น Job Hopper งานที่พึงพอใจ งานท้าทาย งานที่ใช้ทักษะหลากหลายการทำงานเป็นก้าวหนึ่งของการไปสู่สิ่งที่ดีกว่าสร้างสัมพันธภาพที่ดีได้มีความรู้ใหม่ๆ

กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี คือ ที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1996-2012 หรือ พ.ศ. 2538-2552 อยู่ช่วงอายุ 11-25 ปี , คุณลักษณะ ดำเนินชีวิตในสังคมแบบดิจิทัล Digital in their DNA ดิจโลกออนไลน์และรับข้อมูลข่าวสารมากมายอย่างรวดเร็ว ทันโลกและวิเคราะห์สถิติเรื่องต่างๆ เพื่อคาดการณ์อนาคตได้เร็ว ได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่าพ่อและแม่ของตัวเอง

ไม่ชอบบรคอย ตัดสินใจรวดเร็วชอบอิสระ ชอบเป็นนายตนเอง ไม่ชอบเป็นลูกน้องหรือเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการคำอธิบายมากขึ้น ต้องมีเหตุผล ต้องรู้สึกว่าได้เข้าใจกับทุกเรื่องในชีวิตเป็นคนที่เป็นที่เปื่อง่าย ตัดสินใจทำอะไรอย่างรวดเร็วใจร้อน ชอบเอาชนะ ลักษณะการทำงาน นำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้เรียนรู้ได้เร็วสามารถหาความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ชอบค้นหาสิ่งใหม่ๆ ติดตามข้อมูลข่าวสารกล้าคิด กล้าถาม กล้าแสดงออก และต้องการการยอมรับทางสังคมมีความกระตือรือร้น มีพลังในตัวเองสูงสิ่งจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ (เงินเดือน, โบนัส, สวัสดิการ) มีแนวโน้มว่าจะเลือกงานที่เงินดีมากกว่าที่ชอบจริงๆ งานที่พึงพอใจ ไม่ได้มีการใช้งานแพลตฟอร์มอยู่เพียงแค่แพลตฟอร์มเดียว หาข้อมูลมาเปรียบเทียบและป้องกันก่อนการตัดสินใจ เปิดกว้างทางความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างมากขึ้นจากการมองเห็นในโลกดิจิทัล จึงเปิดกว้างในการยอมรับความแตกต่าง SOLO ยึดถือสุขนิยม และชอบอยู่กับตัวเองรักความสบาย อดทนต่ำ Flexible ด้านสถานที่ทำงาน(ดัดแปลงมาจาก Gen Y vs Gen Z gen Z คนรุ่นใหม่ ต่างเจนต่างใจ บริหารคน เจนเนอเรชั่นซี, 27 มิถุนายน 2562)

จากความหมายของเจนเนอเรชั่นข้างต้นที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าเจนเนอเรชั่นหมายถึงการแบ่งแยกกลุ่มคนตามปีที่เกิดซึ่งคนที่สุดในช่วงปีนั้นนั้นจะเป็นกลุ่มคนรุ่นเราคราวเดียวกันมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมที่มีความคล้ายคลึงกันและประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นเราคราวเดียวกันซึ่งคนแต่ละเจนเนอเรชั่นจะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ สภาพสังคมเศรษฐกิจ การเมืองเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม การเลี้ยงดู สภาพครอบครัว การศึกษา และโครงสร้างของสังคมนั้น ๆ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ของสายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่งทำงานในท่าอากาศยานดอนเมือง, กรุงเทพมหานคร โดยประมาณจำนวน 162 คน การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บแบบสอบถามวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคลใช้ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย

- ใช้ t-test ในกรณีการเปรียบเทียบของตัวแปรอิสระที่แบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มและใช้ F-test (One-way ANOVA) ในกรณีการเปรียบเทียบของตัวแปรอิสระที่แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไปเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ โดยกำหนดค่านัยสำคัญอยู่ที่ 0.05

- ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ โดยกำหนดค่านัยสำคัญอยู่ที่ 0.05

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

เนื่องจากสายการบินต้นทุนต่ำในท่าอากาศยานดอนเมืองมีการควบคุมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านไม่ว่าจะเป็น ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตในด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เมื่อองค์กรควบคุมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย คบขุนทด รัชฎา ฟองธนกิจ และนพดล บุรณัฐ,2562, ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต มากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กร ตามลำดับ ผลของการวิจัยนี้ช่วยให้ผู้บริหารของคอนโดมิเนียม มีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานโดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานตามลำดับความสำคัญการสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณค่าของคอนโดมิเนียมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของผู้อยู่อาศัยในคอนโดมิเนียม ผู้ประกอบการธุรกิจบริการอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้กับพนักงานของตนได้ และสอดคล้องกับภาวิน ชินะโชติ ,ทองฟู ศิริวงศ์ ,ภาณุ ชินะโชติ,2561, ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับค่าที่สุด ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านน้ำใจดี: Happy Heart มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ เพื่อเพิ่มค่าเฉลี่ยให้มากขึ้น ทางองค์กร ควรมีการเสริมสร้างกิจกรรม กระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความปรองดอง การปรับความเข้าใจ และการทำความรู้จักกันภายในหน่วยงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารหรือการทำงานภายในองค์กรให้ราบรื่นและเข้าใจกันมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านสุขภาพดี: Happy Body มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาจากด้านน้ำใจดี: Happy Heart เพื่อเพิ่มค่าเฉลี่ยให้มากขึ้น ทางองค์กร ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างการมีสุขภาพดีให้แก่พนักงานในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อพนักงานในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตดี มีความสุขในชีวิตและการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเฉพาะพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในท่าอากาศยานดอนเมือง ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีกลุ่มตัวอย่างจากสายการทุกสายการบินในท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อให้ได้ทราบว่าในแต่ละสายการบินที่มีการบริหารจัดการโดยคณะบริหารแต่ละประเทศนั้นมี การควบคุมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกันหรือไม่

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในท่าอากาศยานดอนเมือง

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในท่าอากาศยานดอนเมือง

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก เจริญสุข(2559) . คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท มิราเคลเฮลธ์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ,การจัดการทรัพยากรมนุษย์,มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- จินดาวรรณ รามทอง(2558) . ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่:การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน.
สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จุฬา สุขมานพ (2563) . ส่งสัญญาณ...ปรับตัว “อุตสาหกรรมการบิน” สู่อนาคต.สืบค้นเมื่อวันที่ 3
มิถุนายน 2563,จาก <https://forbesthailand.com/commentaries/thought-leaders/>
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) . การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำ
งานมุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร.สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2563,จาก
https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/ThaiHealth2016/thai2016_3.pdf
- ธรรมนิติ (2562) . Gen Y vs Gen Z gen Z คนรุ่นใหม่ ต่างเจนต่างใจ บริหารคน เจนเนอเรชั่นซี.
สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.dharmniti.co.th/gen-y-vs-gen-z/>
- นงู จ้างประเสริฐ (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงาน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร . วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- นิภา วิริยะพิพัฒน์(2561). บทบาทของ HRM การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร,สาขาวิชาการ จัดการ
คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,วารสารวิชาการและวิจัย มทร. พระนครสาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์
- พิชชากร จวงวานิชย์ และ เสาวนีย์ เลวลีย์(2560). อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวม
และความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี,Volume 9 Number 2, July - December 2017 (2560)
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์(2558) . คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร
ของ บุคลากรต่างวัยกรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ,คณะรัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
- ภาวิน ชินะโชติ ,ทองฟู ศิริวงศ์ ,ภาณุ ชินะโชติ (2561).ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี.วารสารวิทยาลัยดุสิตธานีเดือนพฤษภาคม –
สิงหาคม,12(2) . สืบค้นจาก <https://dte.ac.th/research/>
- ยศพร ปัญงะวัต(2561). ความสุขในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ

บริษัทแจ่มใสพับลิชชิง.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุม่า รุ่งเรือง.(2548). การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอร์เรชันวาย

(GenerationY) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รัตนารักษ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร, 66 วารสารวิจัยรำไพพรรณี ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2563

ดร.วิทยา อินทร์สอน และ ผศ.ดร.สุรพงศ์ บางพาน (2560). Human Resource Management, แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74> ข้อมูลจาก รายงานประจำปี 2562 บริษัท

ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว. (2559). กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัย ของพนักงานในองค์กร, วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม -มิถุนายน 2559

ศศิมา ตุ่มนิล (2560) .การนำเสนออัตลักษณ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของเจนเนอร์เรชัน: กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างเจนเนอร์เรชันเอ็กซ์ เจนเนอร์เรชันวายและเจนเนอร์เรชันแซด, นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สมชาย คบขุนทด,รัชฎา ฟองธนกิจ และนพดล บุรณัญญู (2562). ศึกษาเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต, Journal of the Association of Researchers Vol. 24 No. 3 September – December 2019

เสมอ นิ่มเงิน (2559). Generation กับพฤติกรรมการรับข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ, สืบค้นวันที่ 14 มิถุนายน.2563, จาก <http://www.salinee.chot.com/การแบ่ง-gen-แต่ละยุคแต่ละสมัย/> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี(2560) , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)(2562). สสส.-สารคดีเปิดค่ายนักเล่าความสุขสร้างสังคมสุขภาวะ,สืบค้นวันที่ 20 มิถุนายน 2563 ,จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/51937#>:

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ Sunanta (2554). คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/20757->

อรนุช ภัทรกุล(2563) . EIC SCB ประเมินปี2019ตลาดธุรกิจการบินสัญชาติไทยมีมูลค่าประมาณ3.2แสนลบ.

สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2563, จาก

<https://www.efinancethai.com/LastestNews/LatestNewsMain.aspx?release=y&ref=M&id=K2lneDZ1SmRidTO9>

- Alfonso, L., Zenasni, F., hodzic, S., and Ripoll, P. (2016). Understanding the Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors. *Psychological Reports*. 118(1) 107-127. <http://doi.org/10.1177/0033294115625262>
- Cecily Shibi Netto, (2019), Quality of Work Life: Dimensions and Correlates-A review of Literature, Senior research fello, PG and Research Dept. of Commerce, St.Peter's College, Kolenchery-682311
- Dr.S. Krishnaraj, (2018), Quality of work life of academicians, Laxmi Book Publication 2018
- Falid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., and Alipour, F. (2015), Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university *The Social Science Journal*, 52, 54, 61. 23.
- Jain, S. (1998). Human Resource Development (Quality of work life of Indian Industrial Worker).(P. Arya, and B. Tondon, Eds.) New dalhi, p. 419-429: Deep and Deep Publications. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kashani, F. H. (2012) A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case study: An Iranian Company), *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9523-9531
- Kokabisaghi, S., Arami, H. R., and Kokabisaghi, F. (2015). Measuring Quality of Working Life of Administrative Units' Employees and Its Components. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 5(1), 238. <http://doi.org/10.5958/2249-7315/2015-00020.9>
- Meghaminejad, F., and Adip-Hajbaghery, M. (2016) Faculty Members Quality of Work Life in Medical Education in Kashan University of Medical Sciences in 2012. *Nursing and Midwifery Studies*. In press (In press) <http://doi.org/10.17795/nmsjournal35921>
- Mirkamali, S. M., and Thani, F. N. (2011). A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif university of Technology (SUT). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187, <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.223>
- Moradi, T., Maghamineejed, F., and Azizi-Fini, I. (2014) Quality of work life of nurses and

- its related factors. *Nursing and Midwifery Studies*, 3(2). Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4228533/>
- Permarupan, P. Y., Al- Mamum, A., and Saufi, R. A. (2013). Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7). <http://doi.org/10.6007/IJARBSS/v3-i10/285>
- Shabazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., and Ghoroneh, D. (2011). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 30, 1555-1560. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.302>
- Silva Hmossi, L., Pedroso, B., de Francisco, A. C., and Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model in XIV International conference on industrial Engineering and Operations Management, Retrieved from <http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2008/CONGRESSOS/internacionais/2008%20-%20ICIEOI//2.pdf>
- Tabassum, A., Rahman, T., and Jahan K. (Sep-Dec 2012). An Evaluation of the Quality of Work Life: A Study of the faculty Members of Private Universities in Bangladesh. *ABAC Journal*, 32(3), 36-57.
- Vakili, M., and Gorji, M. B. (2014). Consider of Relation between 5s with Quality of Work Life and Quality of Service in Private Hospital in the Gorgan City. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*; 3(9)
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis, A. B. Chermis (eds.). *Quality of working life: Problems, projects and the state of the art* (Vol. 1, Chap. 5, 91-104). New York: The Free Press.