

ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
**Characteristics of Working Environment Affecting Working Happiness of
Technicians in Private Construction Companies in Bangkok**

กุลสตรี ศรีจุมปา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Kunlasatri Srijumpa

Email : Kullasatri.srijumpa2541@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานและ
ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่าง เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่
แตกต่างกันและเพื่อศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสาย
ช่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายช่างประกอบด้วย วิศวกร และ โฟร์แมนเท่านั้น จำนวน 400 คน
วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติ T-test, F-test,
Least-Significant Different และ Multiple Regression Analysis จากการศึกษพบว่า พนักงานสายช่างส่วน
ใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 26-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทำงานตำแหน่ง
วิศวกร รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และอายุงาน 1 – 5 ปี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีสภาพแวดล้อมระดับดี โดยด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่ามากที่สุด
รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่าง พบว่า โดยภาพรวม มีความสุขในการ
ทำงานระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจในงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ด้านบวก ด้าน
ความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ด้านลบ ตามลำดับ และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4
ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่าง โดยสามารถนำมาอธิบายลักษณะ

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 76.00

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, พนักงานสายช่าง, บริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this study were to : Study the characteristics of working environment and happiness at work of technician staff. To compare the happiness at work according to different personal factors and to study the characteristics of the environment that influence the happiness at work of technician staff. The sample group was technicians consisting of engineers and foreman only of 400 persons, analyzed by distribution of frequency, percentage, mean and standard deviation by using statistics T-test, F-test, Least-Significant Different and Multiple Regression Analysis from the study. found Most technician staff are male, aged 26-30 years, single status, bachelor's degree or equivalent. work as engineer Monthly income 20,001 – 30,000 baht and working life 1 – 5 years. Results from data analysis of overall working environment characteristics. have a good environment in relation to The most valuable, followed by acceptance. Love at work and job success, respectively. The results of data analysis on happiness at work of technician staff found that overall, they were happy at work at a high level. in terms of job satisfaction The most valuable, followed by positive emotions. satisfaction in life and negative emotions, respectively, and the four aspects of working environment influenced the happiness of the technician staff. This can be used to describe the working environment of technicians in private construction companies in Bangkok by 76.00 percent.

Keywords : Happiness at work, Technician staff, Construction companies in Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจประกอบกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของบริษัทในภาคเอกชน นับเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมการก่อสร้างพื้นฐานที่มีสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และทำให้เศรษฐกิจในด้านอื่นๆ ก็รุ่งเรืองตามมาอีกทั้งยังเอื้อต่อภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมขนาดย่อม และสำคัญที่สุด คือ อุตสาหกรรมแรงงาน โดยมีแรงงานเป็นกุญแจสำคัญที่จะผลักดันผลงานก่อสร้างออกมาให้กับองค์กรธุรกิจหรือตอบสนองความต้องการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนผลงานก่อสร้าง คือ พนักงานสายช่าง พนักงานสายช่างในที่นี้ประกอบด้วย วิศวกรและไฟร์แมนเท่านั้น ซึ่งเป็นผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ แต่ละองค์กรต่างก็มีการสร้างกลยุทธ์ต่างๆ มีการเร่งพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความสามารถในการชิงการแข่งขันธุรกิจมากขึ้น มีการคัดเลือกพนักงานสายช่างที่มีความสามารถทำให้พนักงานสายช่างเกิดความตื่นตัวในการทำงาน มีแรงกดดันจากงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นจากความคาดหวังของลูกค้า ซึ่งบางครั้งอาจจะทำให้เกิดความเครียดจากสภาพแวดล้อมทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จนทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต่างปรารถนา ซึ่งปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขได้เริ่มกลับมามีบทบาทมากขึ้น เพื่อสร้างผลประกอบการของบริษัทที่ยั่งยืน ความสุขในการทำงานของพนักงานช่างก่อสร้างจึงเป็นหัวใจสำคัญการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพราะในวัยทำงานคนส่วนใหญ่มักใช้เวลากับการทำงานมากที่สุด แต่ความสุขในการทำงานกลายเป็นเรื่องยากสำหรับพนักงานสายช่าง เพราะการทำงานจะมีปัญหาต่างๆ มากมาย ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ปัญหาจากสภาพหน้างาน ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ปัญหาจากผู้ว่าจ้าง แรงกดดันต่างๆ จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อสุขภาพกายและใจของพนักงานสายช่าง จนทำให้พนักงานสายช่างรู้สึกเหนื่อย หดหู่ ฟูงชัน เฉื่อยชา จนส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เนื่องจากเกิดสภาวะกดดัน ดึงเครียด ขาดความร่วมมือ เกิดความขัดแย้ง จนก่อให้เกิดความเสียหายหรือสูญเสียพนักงานสายช่างที่มีความรู้ความสามารถ แต่ในทางกลับกันถ้าผู้นำในสายงานช่าง มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำอยู่ก็จะออกมาดีตามไปด้วย ก็จะนำพาทีมงานและคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน

การทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมทำงานไม่ดี จะส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างหายไป เพราะถ้าต่างคนต่างทำงาน ไม่พูดจาต่อกัน ไม่ปรึกษาหารือกัน ทำงานใครงานมัน คนบางกลุ่มก็เกะกั้นเป็นก้อน ไม่เปิดรับใคร หัวหน้าเกิดความลำเอียง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายช่างลดลง แต่ในทางกลับกัน การทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ นำดีจุด และสะดวกสบาย จะช่วยเพิ่มพลังเชิงบวก ทั้งในด้านรอยยิ้ม ความสุข สิ่งที่ดี ๆ จะส่งผลสู่พนักงานสายช่างทุก ๆ คน และ

บรรยากาศการทำงานเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น เกิดแรงผลักดันพนักงานสายช่างให้สร้างสรรค์ผลงานของตนเอง ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ความรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานและสถานที่ทำงาน

ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จึงศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานสายช่างมีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงานสายช่างและพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนเยอะและคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในทุกๆ ปี ตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ และความเจริญรุ่งเรืองของเมืองหลวง จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

1.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ของ Manion (2003)

2. ตัวแปรตาม

2.1 ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ ของ Diener (2003)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายช่างประกอบด้วย วิศวกร และ โฟร์แมนเท่านั้นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ยังไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน 2565 ถึง มิถุนายน 2565 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่ง วิศวกร และ โฟร์แมนเท่านั้น โดยเก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) ตำแหน่งงาน (6) รายได้ต่อเดือน และ (7) อายุการทำงาน โดย

การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (2) ความรักในงาน (3) ความสำเร็จในงาน และ (4) การเป็นที่ยอมรับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations, SD) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในชีวิต (2) ความพึงพอใจในงาน (3) อารมณ์ด้านบวก และ (4) อารมณ์ด้านลบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations, SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน และทดสอบทางสถิติ

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน ใช้สถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ (Least-Significant Different, LSD)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับคำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ ดังนี้ จำแนกด้านเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกด้านอายุ พบว่า พนักงานสายช่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น จำแนกด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานสายช่างที่มีสถานภาพ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานสายช่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น จำแนกด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานสายช่างที่มีตำแหน่งงานเป็นวิศวกรมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสายช่างตำแหน่ง โฟร์แมน จำแนกด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานสายช่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ จำแนกด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานสายช่างที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีแนวโน้มมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่า R Squares เท่ากับ 0.760 ซึ่งมากกว่า 0.600 แสดงว่า ข้อมูลการวิจัยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานเชิงบวก ในระดับที่ยอมรับได้ และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำงานภายใต้ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.191, 0.241, 0.145 และ 0.267 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด และรองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงานตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะสภาพแวดล้อมโดยรวมทั้ง 4 ด้าน และรายชื่ออยู่ระดับดี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวม มีสภาพแวดล้อมดี และเป็นการติดต่อสัมพันธ์ที่พนักงานสายช่างเห็นด้วยมากที่สุด เนื่องจากพนักงานสายช่างให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือกัน การเคารพการตัดสินใจของทีม โดยอาศัยหลักของเหตุผล มีการแสดงออกและการสื่อสารที่ดีต่อกัน ความจริงใจต่อกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการยอมรับความแตกต่างระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างมิตรภาพการติดต่อสัมพันธ์ และสร้างสภาพแวดล้อมในการร่วมงานกันอย่างสบายใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในระดับมาก ในเรื่องของ การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

2.ด้านความรักในงาน โดยรวม มีสภาพแวดล้อมดี อาจเป็นเพราะพนักงานสายช่างมีความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญ คุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน และความชำนาญการในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานที่ท้าทายถึงแม้ว่าจะพบอุปสรรคปัญหาหน้างานก่อสร้างที่วุ่นวายจากคนและงานที่ยากเพียงใด ก็ยังสามารถแก้ไข และทำงานด้วยความรู้สึกชอบ รัก ในงานและบริษัทที่ทำงาน ที่มีสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด และเต็มไปด้วยความรัก ออกมาด้วยดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ

ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุส่วนใหญ่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาานาน ทำให้เกิดความรักในอาชีพของตนรวมถึงองค์การที่สังกัดอยู่

3.ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวม มีสภาพแวดล้อมดี พบว่า สิ่งสำคัญที่สุดของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานช่วงที่ดูแลโครงการก่อสร้างคือ การควบคุมงาน การบริหารจัดการงานให้ได้ตามแผนงาน ควบคุมคุณภาพการทำงาน คุณภาพปริมาณงาน และงบประมาณโครงการ ให้มีผลกำไรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวม มีสภาพแวดล้อมดี พบว่า พนักงานสายช่างจะได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี และรับรู้ว่ามีคุณค่าจากบริษัท หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน รับรู้ถึงความความตั้งใจ ที่และยอมรับฝีมือในด้านการทำงาน ด้านวินัยการทำงาน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ในโครงการนั้นๆ เป็นต้น และในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ท่า มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ทำงานต่อกันอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวล แดงภู และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า บุคลากรบริษัทมหาชน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ มีความสุขในการทำงาน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยรวม มีความสุขในการทำงาน ระดับมาก พบว่า พนักงานสายช่างได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการสรรเสริญที่สอนให้เรามีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น จากแรงกดดันจากผู้บริหารหรือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ได้รับการฝึกให้เป็นวิศวกรสนามที่มีการควบคุมงานมากกว่า 10 โครงการ จนได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน และได้รับเงินเดือนหรือโบนัสที่เพียงพอ สามารถมีคุณภาพการใช้ชีวิตได้ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวล แดงภู และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า บุคลากรบริษัทมหาชน มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ระดับมาก

2.ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม มีความสุขในการทำงาน ระดับมาก พบว่า พนักงานสายช่างได้ทำงานอยู่ในบริษัทก่อสร้างที่ตัวเองชอบ ทั้งตำแหน่งงานดี รายได้ต่อเดือนดี สภาพแวดล้อมที่ดี หรือได้อยู่กับงานที่รู้สึกว่าจะเหมาะสมกับตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ระดับมากที่สุด

3.ด้านอารมณ์ด้านบวก โดยรวม มีความสุขในการทำงาน ระดับ พบว่า ในงานก่อสร้าง ความคิด และทัศนคติในการทำงานของพนักงานสายช่าง เป็นเรื่องสำคัญที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างที่ทำงานร่วมกับบุคคลมากมาย จึงเป็นสิ่งสำคัญในการนำมาปรับใช้ในการควบคุมงานของพนักงานสายช่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวล แดงภู และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า บุคลากรบริษัทมหาชน มีความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ด้านบวก ระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรมีความสุขในการทำงานที่ตนรัก สนุกกับการทำงาน และสอดคล้องทฤษฎีของ Diener (2003) ที่อธิบายถึงความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบว่าเป็นปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุขของบุคคล

4.ด้านอารมณ์ด้านลบ โดยรวม มีความสุขในการทำงาน ระดับ พบว่า การเลือกพนักงานสายช่างเข้ามาควบคุมงานก่อสร้าง สิ่งสำคัญที่สุดคือ ทัศนคติ การคิด การพูด การแสดงออก โดยพนักงานสายช่างที่เข้ามา จะต้องรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่ ถ้างานยาก ให้รู้สึกว่าเป็นความท้าทาย มองปัญหาที่เกิดขึ้น ให้เป็นบทเรียน จึงจะทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ และจะรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ แม้ใครจะมองว่าดีหรือไม่ดีก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจ โรงแรมเมืองพัทยา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ด้านลบ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคคลมีความคิดเชิงลบก็จะมองว่างานมีความน่าเบื่อหน่าย ไม่มีคุณค่า ไม่น่าภาคภูมิใจ และขาดความสุขในการทำงาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล อภิปรายผลได้ ดังนี้

ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกด้านเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานสายช่างตำแหน่งวิศวกรและโพรแมน เป็นอาชีพที่ทำงานหนัก และต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องคุมโครงการก่อสร้างหามรุ่งหามค่ำ ดังนั้น พนักงานส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชาย ถ้าหากเพศหญิงที่ต้องการทำงานในตำแหน่งนี้ ส่วนมากก็จะชื่นชอบเป็นการส่วนตัว ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ต่างก็มีความสามารถ ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและเท่าเทียมกัน มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายเดียวกันที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิน ยาสวรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีความสุขใน

การทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ไม่ว่าจะเพศใดต่างมีความตั้งใจ มีเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จ ในด้านการทำงานตามที่ตั้งใจไว้

ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกด้านอายุ พบว่า พนักงานสายช่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะพนักงานสายช่างในแต่ละช่วงวัยมีวุฒิการรับมือกับความยากง่าย ของงานก่อสร้างแตกต่างกัน ทั้งการรองรับอารมณ์ และสภาพร่างกาย การรับมือจากแรงกดดัน และมี เป้าหมายหรือความคาดหวังในหน้าที่ของงานที่แตกต่างกันไป ส่วนพนักงานสายช่างช่วงอายุมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป ส่วนมากเริ่มมีความสำเร็จในหน้าที่การงานตามอายุ เริ่มรับมือกับสถานการณ์หน้าที่งานที่พบเจอ ได้ จึงไม่เครียด ไม่กดดัน และมีความสุขในการทำงานมากกว่าอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา กร ฤกษ์ชนะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า กลุ่มอายุต่างกันให้ความสำคัญความสุขใน การทำงานในองค์กรแตกต่างกันในด้านสุขภาพร่างกาย และสุขภาพทางอารมณ์

ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานสายช่างที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่า ร้าง มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พนักงานสายช่างมีความรักในอาชีพ และเข้าใจ ในขอบเขตของงานตัวเอง เข้าใจการทำงาน รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ทำให้ เรื่องการคัดสรรสิ่งเข้ามาในชีวิต ต้องเข้ากับหน้าที่การทำงานของตนเองด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ฉัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3-5 ดาว ในเขตจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พนักงาน โรงแรมระดับ 3-5 ดาว ในเขตจังหวัดภูเก็ต

ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานสายช่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นอาจเป็นเพราะผู้ที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีทางเลือกหรือ โอกาสในสายงานที่หลากหลายกว่า และ สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้เร็วกว่าพนักงานสายช่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะงานก่อสร้างจะมีทั้งการทำงานในออฟฟิศ และการทำงานภาคสนาม งานแต่ละด้านจะมีความยาก ง่ายแตกต่างกัน พนักงานสายช่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะเจอกับงานภาคสนามเป็น ส่วนมาก ทำให้ร่างกายเหนื่อยล้าจากการบูหน้างาน และเครียดจากปัญหาหน้างานและปัญหาคนงาน ผู้ที่ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า งานเหล่านี้จะใช้พนักงาน สายช่างที่จบด้านนี้โดยตรง หรือพนักงานสายช่างระดับอาวุโส ที่มีความรู้ด้านทฤษฎีนั้นๆ ในการแก้ไข ปัญหาหน้างาน พบเจอความวุ่นวายน้อยกว่างานภาคสนาม ทำให้มีความสุขในการทำงานมากกว่า ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ฌ บางช้าง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ

ทำงานของคนทำงานในเจนเอเรชั่นวาย ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานสายช่างที่มีตำแหน่งงานเป็นวิศวกร มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสายช่างตำแหน่งโฟร์แมน วิศวกรจะมีภาวะความเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้างาน ลักษณะการทำงานจะเป็นผู้ควบคุมการทำงาน มากกว่าการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จึงสัมผัสกับการปฏิบัติงาน กับคนงานน้อยกว่า จะกดดันแค่เรื่องการวางแผน ควบคุมคุณภาพ ติดตามความก้าวหน้าของงาน และคอยแก้ไขปัญหาเฉพาะเนื้องาน อาจจะทำให้รู้สึกผ่อนคลายมากกว่าโฟร์แมน แตกต่างจากโฟร์แมนต้องรับมือกับปัญหาคนงาน และปัญหาหน้างานในทุกๆวัน ที่มีไม่ซ้ำกันแต่ละวัน ทำให้วิศวกรมีความสุขในการทำงานมากกว่าโฟร์แมน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากร อุภษัณนะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกันให้ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันในด้านสุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางอารมณ์

ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานสายช่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ อาจจะเป็นเพราะพนักงานสายช่างที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท สร้างภาระหนี้สินที่เกินตัว ขาดการบริหารจัดการการเงิน ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ไม่มีเงินสำรองในการใช้เงิน แตกต่างจากพนักงานสายช่างที่มีรายได้สูง ก็จะมีพฤติกรรมการใช้เงินที่สูงตามอายุ ประสบการณ์ทำงานมีการวางแผนการเงิน และสามารถมีคุณภาพการใช้ชีวิตได้ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย มีเงินทอง สร้างฐานะได้ดีกว่า ทำให้ไม่ต้องวิตกกังวลใดๆในเรื่องการใช้จ่ายเงิน จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของพนักงานสายช่างในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานสายช่างที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีแนวโน้มจะมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อาจเป็นเพราะ พนักงานสายช่างที่มีอายุการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้องาน เกิดทักษะการทำงาน มีความชำนาญในงาน ประสบกับปัญหาต่างๆ มามากจนสามารถแก้ไขปัญหา หรือสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉนิชาธิย์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า

พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

- 1.ควรมีการปรับหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่างๆในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์
- 2.การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะ พนักงานสายที่ทำงานในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่ได้รวมพนักงานสายช่างที่ทำงานในบริษัทเอกชนที่รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอื่นๆ ซึ่งไม่ได้หมายถึงผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงานสายช่างทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมพนักงานทั้งหมด เพื่อจะได้ทราบโดยภาพรวม

บรรณานุกรม

- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรากร ฤกษ์ชนะ (2559). แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรกรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ภาวิน ชินะ โชติ (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี.งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562). ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุรป่าชียะห์ กุณา (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐติ เหมาะะประมาณ (2563). ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3-5 ดาว ในเขต จังหวัดภูเก็ต. บทความวิจัย สารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.