

องค์กรความสุขอัจฉริยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

Smart Happiness Organization of Employees in Transmission System Development,
Electricity Generating Authority of Thailand (Headquarter)

พรชนก กิรติ สุทธิรอด¹, ดร.ฉันทิพย์ จำเดิมแผด็จศึก²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสุขอัจฉริยะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความสุขอัจฉริยะของพนักงาน กลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 400 ราย ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน พบว่า เพศชาย ร้อยละ 52.50 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.75 ปริณญาตรี ร้อยละ 65.25 สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.50 รายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ร้อยละ 34 ระดับ 7-9 ร้อยละ 52.25 อายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 34.75 ปัจจัยองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร สมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม และการทำงานเพื่อสังคม ส่วนด้านความสุขอัจฉริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถและความถนัด ความผูกพัน คุณค่าต่องาน และความรู้ในนรมย์ในงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน จะมีความสุขอัจฉริยะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขอัจฉริยะที่ศึกษาเดียวกันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, องค์กรความสุขอัจฉริยะ, ความสุขในการทำงาน, พนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research study are 1) to compare the smart happiness of employees, classified by demographic factors, and 2) to study organizational factors affecting the intelligence and satisfaction of employees. The sample population is transmission system development employees—Electricity Generating Authority of Thailand (Headquarters) of 400 people using the calculation formula of Taro Yamane. The research tool was a questionnaire. The statistics used for research analytics were percentage, mean, standard deviation, and the inferential statistics. The research study found that males are 52.50% aged 31-40 years old, 39.75% bachelor's degree, 65.25% marital status 49.50% monthly income 20,001-40,000 Baht, 34%, level 7-9, 52.25%, length of service 5-10 years, 34.75%. Overall organizational factors were high in all eight aspects: compensation and welfare, environment and facilities, self-development opportunities, career advancement opportunities, relationship in the organization, democracy in the organization, overall work-life balance, and social work; as for the overall smart happiness, all four aspects were at a high level: competence and aptitude, engagement, work value, and work enjoyment. The hypothesis test results revealed that the age demographic factors include education level, marital status, monthly income, and work periods. There was a statistically significant difference in smart happiness at the 0.05 level. All aspects of organizational factors were positively related to the same smart happiness, statistically significant at the 0.00 level.

Keywords : Organizational Factors, Quality of Life at Work, Smart Happiness Organization, Work Happiness, Employees in Transmission System Development, Electricity Generating Authority of Thailand (Headquarter)

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ปลายปี 2562 เป็นต้นมา ทั่วโลกต้องเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งสร้างผลกระทบให้กับโลกทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงการดำเนินชีวิตของผู้คน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี แม้ว่าจะทำให้มนุษย์ใช้ชีวิตได้สะดวกสบาย แต่ทำให้เกิดความตึงเครียดในการใช้ชีวิตเช่นกัน จากสถิติตั้งแต่เดือนเมษายน 2564 เป็นต้นมา พบว่า คนไทยมีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตสูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งมีคนวัยทำงานรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 90 (วรลักษณ์ ผ่องสุขสวัสดิ์, 2565) เนื่องจากต้องรับมือกับหลายอย่าง จึงเกิดความเครียดได้ง่ายและอาการในระดับรุนแรงถือว่าอันตรายค่อนข้างมากและอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตาย ดังปรากฏในข่าวที่ได้รับจากสื่อเป็นประจำแทบทุกวัน อีกทั้งเป็นที่ทราบกันดีว่า ปัจจุบันคนไทยมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยประมาณ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้น “คนวัยทำงาน” หรือพนักงานขององค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างที่ทำงานให้น่าอยู่ เสมือนเป็นที่พักอาศัยหลังที่สอง และเมื่อพนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานน่าอยู่ และประกอบด้วยปัจจัยขององค์กรอื่น ๆ ที่ดีด้วยแล้ว จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดผลดีต่อร่างกายและจิตใจ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (Jaittha, อ้างถึงใน ภัทธดนัย ฉลองบุญ, 2561, หน้า 592)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่การผลิต จัดหา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ลูกค้าหลัก (การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) ผู้ใช้ไฟฟ้าและประเทศใกล้เคียง มุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานอย่างมีความสุขในทุก ๆ วัน ซึ่งสายงานพัฒนาระบบส่ง ได้มุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน โดยการบริหารปัจจัยองค์กรที่นอกเหนือเพิ่มเติมจากสิ่งที่ กฟผ. จัดให้ แต่จากการสังเกตของผู้วิจัยจากระบบเวลาทำงานภายในองค์กร พบว่า พนักงาน 566 คน หรือร้อยละ 49.09 ได้รับมอบหมายให้เดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด เพื่อให้สามารถนำระบบส่งเข้าใช้งานทันต่อความต้องการของระบบไฟฟ้าของประเทศ ทำให้พนักงานไม่ค่อยได้มาพบเจอกัน หรือได้กลับไปพบปะครอบครัวเพื่อใช้ชีวิตส่วนตัว และหากสายงานบริหารปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ไม่ดีพอ อาจส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานลดลง และส่งผลเสียต่อองค์กร คือ ไม่สามารถนำระบบส่งเข้าใช้งานในระบบได้ตามที่แผนที่กำหนดไว้ได้

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรความสุขอัจฉริยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) เพื่อนำผลการวิจัยเสนอให้ผู้บริหารเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในสายงานพัฒนาระบบส่ง อีกทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตลอดจนส่งเสริมให้สายงานพัฒนาระบบส่งมีบรรยากาศ และปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงาน เพื่อพัฒนาปัจจัยองค์กรให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพนักงาน และเอื้อให้เกิดความสุขระหว่างการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสุขอัจฉริยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความสุขอัจฉริยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความสุขอัจฉริยะที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยองค์กรมีผลต่อความสุขอัจฉริยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความสุขอัจฉริยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)
2. ด้านประชากร กลุ่มประชากรตัวอย่างได้แก่ พนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 1,153 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ 400 คน
3. ด้านพื้นที่ ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จังหวัดนนทบุรี
4. ด้านระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

Kotler and Armstrong (2018, หน้า 72 และหน้า 190) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาประชากรมนุษย์ตามประเภทที่แตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ อาชีพ เนื่องจากความแตกต่างจะส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยผันแปรตามปัจจัยส่วนบุคคลประเภทนั้น ๆ และปัจจัยประชากรศาสตร์สามารถใช้

กำหนดเป็นตัวแปรเพื่อวัดผลได้เป็นรูปธรรม เป็นที่ประจักษ์ เข้าใจง่ายกว่าตัวแปรอื่น ๆ มีผลต่อความพึงพอใจ หรือความสุขในการทำงาน (Gilmer, อ้างถึงใน พิงรรอง โชติธนสกุล, 2559) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวทางการแบ่งประชากรตามลักษณะทั่วไปเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว รายได้ต่อเดือน ผสมผสานกับคุณลักษณะเฉพาะตามบริบทของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ ระดับตำแหน่ง และอายุงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร

Walton, (1973, หน้า 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบเด่น 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับต้องเทียบเท่ากับมาตรฐานของสังคม หรือเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน และควรทัดเทียมกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น กลิ่น เสียง และทัศนียภาพ ซึ่งองค์กรควรกำหนดเป็นมาตรฐาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และช่วยลดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและจิตที่ดี

3. โอกาสพัฒนาตนเอง หมายถึง พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และท้าทายในการทำงาน จากการทำหน้าที่สามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และประยุกต์ใช้กับงานอื่นที่นอกเหนือจากขอบเขตงานของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งทำให้มีโอกาพัฒนาสมรรถนะในการทำงานมากขึ้น

4. โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้พนักงานหรือแต่งตั้งให้พนักงานดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน และสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน

5. สัมพันธภาพภายในองค์กร หมายถึง พนักงานทุกคนในองค์กร ยอมรับอัตลักษณ์ของพนักงานแต่ละคนโดยไม่มีการคำนึงถึงรูปลักษณะภายนอกและตำแหน่งในองค์กร รวมถึงได้รับบรรณาธิปไตยซึ่งความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน จนเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง พนักงานทุกคนได้รับสิทธิในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ตลอดจนส่งเสริมให้เคารพสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกด้านของงาน รวมถึงองค์กรต้องมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนพนักงานที่เป็นธรรม

7. สมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม หมายถึง พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาและร่างกายเพื่อทำงานได้อย่างเหมาะสม และทัดเทียมกับการบริหารจัดการเวลาในชีวิตส่วนตัว ทั้งสำหรับตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. การทำงานเพื่อสังคม หมายถึง การทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าต่องานและสาขาอาชีพ และทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยองค์กร หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกมิติ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายที่เกี่วข้อง โอกาสที่ได้รับในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับ ซึ่งตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ และมีผลต่อการใช้ชีวิตทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรความสุขอัจฉริยะ

องค์กร

องค์กร หมายถึง การที่บุคคลมากกว่าสองคนขึ้นไปมารวมกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางความคิดที่แตกต่างและหลากหลายของแต่ละบุคคล ทำงานและใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมภายใต้กฎระเบียบ และมารยาททางสังคม เพื่อให้ทุกคนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน และตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล (ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล, 2563, หน้า 64)

ความสุข

Manion, (2008, หน้า 11-12) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานตามหลักจิตวิทยาเชิงบวก เกิดจาก 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสามารถและความถนัด (Strengths and Talents) ในที่นี้รวมถึงลักษณะงานด้วย พนักงานจะมีความสุขมากที่สุดเมื่อได้แสดงศักยภาพของตนออกมาในทุกด้าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ และสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ ออกมาได้
2. ความผูกพัน (Engagement) หมายถึงพนักงานทำงานได้ต่อเนื่องเป็นเวลานานและจนงานสำเร็จ ทำงานจนลืมเวลาเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือแก้ไขปัญหางานที่ยาก เนื่องจากทำให้ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และระยะเวลาจัดการงานนั้นนานขึ้น
3. คุณค่าของงาน (Meaningful Work) หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจว่าได้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีความสำคัญ มีคุณค่าต่อตนเองและองค์กร ภายใต้งานหรือขั้นตอนการทำงานที่ยอมรับได้ เพราะได้ใช้แรงกายแรงใจ และสมาธิไปกับสิ่งที่จำเป็นต้องทำจริง ๆ ทำให้ไม่กดดันมากเกินไป และเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน
4. ความรื่นรมย์ในงาน (Pleasure and Joy) หมายถึง ความรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลินในการทำงาน ทั้งในสภาวะปกติและสภาวะที่ประสบปัญหาซึ่งส่งผลเชิงลบต่อพนักงาน ซึ่งเกิดได้จากทั้งปัจจัยบุคคล เช่น การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ ไม่มีความขัดแย้งทางจิตใจ เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปัจจัยรูปธรรม เช่น สภาพแวดล้อมน่าอยู่ เป็นระเบียบ สะอาด มีอุปกรณ์และทรัพยากรที่พร้อมใช้งานและทันสมัย

อัจฉริยะ

Angelici and Profeta, (2020, หน้า 3) กล่าวว่า การทำงานแบบอัจฉริยะ หมายถึง การที่พนักงานสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ชาญฉลาด และสามารถจัดการงานของตนเองได้อย่างไร้ข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน ด้วยการใช้เทคโนโลยี ทำให้สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงานได้ และมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่าการทำงานในสถานที่ทำงานที่ตายตัวและชั่วโมงการทำงานที่กำหนดชัดเจน สำหรับในประเทศไทย ได้เริ่มนำแนวคิดการทำงานแบบอัจฉริยะมาใช้แพร่หลายมากขึ้น ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การทำงานจากที่พักอาศัย (Work from Home) ถือว่าเป็นการทำงานแบบ Work Smart อีกรูปแบบหนึ่ง มีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ช่วยลดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาการเดินทาง ทำงานได้มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวมากขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2563)

สรุปได้ว่า องค์กรความสุขอัจฉริยะ หมายถึง หน่วยงานที่มีปัจจัยขององค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในทุกมิติ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงื่อนไข นโยบายที่เกี่ยวข้อง โอกาสที่ได้รับในการทำงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับ ทำให้พนักงานสุขสบายทั้งกายและใจต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ต่อเนื่อง และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกประชากรคือ พนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง จำนวน 1,153 คน (ข้อมูลจากแผนกบริหารข้อมูลบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพ ณ วันที่ 1 เมษายน 2566) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Yamane (1973, หน้า 1088) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 297 คน แต่เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความแม่นยำเชิงสถิติ ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง คือ การเลือกตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากทุกฝ่าย จากนั้นจึงใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยประสานงานให้เลขานุการผู้ช่วยผู้ว่าการพัฒนาระบบส่งกระจายแบบสอบถามให้ทั้ง 5 ฝ่าย และ 4 โครงการ และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขอัจฉริยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม และความถูกต้องของการใช้ภาษา จากนั้นจึงตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และนำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.954 ซึ่งเป็นค่าที่น่าเชื่อถือ สามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมจากข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมข้อมูลจาก พนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 400 คน และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสารด้านข้อมูลองค์กร ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ ปัจจัยองค์กร และความสุขอัจฉริยะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) กับปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง อายุงาน และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร และความสุขอัจฉริยะของพนักงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยสถิติ T-test กับปัจจัยด้านเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) กับปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี

ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ส่วนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยองค์กรมีผลต่อความสุขอรรถิยะของพนักงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.50 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.75 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.25 สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 49.50 รายได้ต่อเดือน (รวมเงินเดือน/ค่าตอบแทน + ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ) 20,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 34.00 ตำแหน่งระดับ 7-9 ร้อยละ 52.25 และอายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 34.75

2. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์กร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาพรวมปัจจัยองค์กรระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.40$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.30$) ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ($\bar{X} = 4.28$) และด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเพื่อสังคม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านโอกาสพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.13$) และด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสุขอรรถิยะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขอรรถิยะระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\bar{X} = 4.28$) และมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.07$) ด้านคุณค่าของงาน ($\bar{X} = 3.97$) และด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขอรรถิยะของพนักงานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานที่มีอยู่ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขอรรถิยะที่แตกต่างกัน ส่วนเพศและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความสุขอรรถิยะของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความสุขอรรถิยะของพนักงานสายงานพัฒนาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยองค์กรทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพภายในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร สมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม และการทำงานเพื่อสังคม มีผลต่อความสุขอรรถิยะของพนักงานทั้ง 4 ด้าน

ได้แก่ ความสามารถและความถนัด ความผูกพัน คุณค่าต่องาน และความมุ่งมั่นในงานมีผลต่อความสุขอัจฉริยะของพนักงานทางบวกในระดับสูง (Sig = 0.00) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

1. พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความสุขอัจฉริยะที่แตกต่างกัน ดังนี้
ด้านอายุ อาจเป็นเพราะ องค์กรมีความหลากหลายทางอายุ (Age Diversity) และช่องว่างระหว่างอายุ (Generation Gap) ค่อนข้างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ (2556) เรื่อง ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) พบว่า นักบินที่มีอายุ และประสบการณ์การบินแตกต่างกัน จะมีความสุขแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ได้ทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบมากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช ตระกูลสุนทรชัย (2561) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความสุขแตกต่างกัน

ด้านสถานภาพทางครอบครัว อาจเป็นเพราะองค์กรมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560, หน้า 1948) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยครอบครัวส่งต่อระดับความสุขในหน้าที่การงาน ลดภาวะเครียดในชีวิต และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่องาน

ด้านรายได้ต่อเดือน อาจเป็นเพราะงานพัฒนาระบบส่งบางส่วนเป็นงานภาคสนาม จำเป็นต้องให้พนักงานเดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดเป็นประจำและระยะเวลาาน องค์กรจึงมีเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ ค่าล่วงเวลา, ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพิ่มให้สำหรับพนักงานกลุ่มนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา ธีรานุกพัฒนา (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุข: การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้อาศัยในชุมชนแออัดแห่งหนึ่ง และกลุ่มสมาชิกสโมสรโรตารี ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เงินเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิต เมื่อชีวิตราบรื่นก็จะทำให้มีความสุขมากขึ้น

ด้านอายุงาน อาจเป็นเพราะพนักงานเพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กรได้ไม่นาน ทำให้ยังไม่มีประสบการณ์ในงานมากเท่ากับพนักงานที่มีอายุงานมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้น อาจนำมาซึ่งความไว้วางใจจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดและความกดดันในการทำงาน เนื่องจากภาระงานเบียดบังเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัว และส่งผลให้ระดับความสุขของพนักงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กังวาน ยอดวิเศษภูษิต และ รัตน์ดิญา อยู่เย็น (2565, หน้า 88) เรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย พบว่า แรงงานเมียนมาในประเทศไทยที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุงานมากมักคุ้นเคยกับบรรยากาศการทำงาน ปรับตัวในการทำงานได้ดี และทำงานในสภาวะกดดันได้มากกว่า ต่างจากพนักงานที่อายุน้อย ซึ่งอยู่ระหว่างปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยองค์กรทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพภายในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร สมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยรวม และการทำงานเพื่อสังคม มีผลต่อความสุขอัจฉริยะของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถและความถนัด ความผูกพัน คุณค่าต่องาน และความรู้ในงานมีผลต่อความสุขอัจฉริยะของพนักงานที่ศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอันดับแรก จึงได้เดินหน้าและมุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานอย่างมีความสุขในทุก ๆ วัน ซึ่งสายงานพัฒนาระบบส่งได้มุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับ กฟผ. สอดคล้องแนวคิดของ Walton (1973, หน้า 12-16) กล่าวว่า ปัจจัยองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ รายได้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โอกาสในการพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นประชาธิปไตย การทำกิจกรรมเพื่อสังคม สัมพันธภาพทางสังคมในการปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา ศรีจันทร์ (2559) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยองค์กรทุกด้านตามแนวคิดของ Walton (1973, หน้า 12-16) ทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงานของพนักงาน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน แต่โอกาสพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงพนักงานทั้งหมดของสายงานพัฒนาระบบส่ง ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการรายงานองค์

ความรู้/กิจกรรมที่พัฒนาและสร้างความสุขให้กับตนเองในระบบเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากร หรือ H2O ควบคู่กับการรายงานผลงานของพนักงาน

H2O Performance หรือหมายถึงผลงานที่ทำให้เกิดความสุข (Happiness) ที่ประกอบจาก 2 ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสก้าวหน้าของพนักงาน ได้แก่ โอกาสพัฒนาตนเอง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากพนักงานมีความรู้ความสามารถด้านอื่นที่นอกเหนือจากการทำงาน และพัฒนาขึ้นมากเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงที่เริ่มเข้าทำงาน แต่ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาอาจยังไม่ทราบ ดังนั้นจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้นำเสนอตนเองมากขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้ด้านการตลาด (Marketing Mix) และกลยุทธ์ด้านการสื่อสาร (Communication Strategies) เข้ามาบูรณาการในประเด็นนี้ โดยปรับเปลี่ยนจากการประชาสัมพันธ์สินค้าหรือบริการ เป็นการประชาสัมพันธ์ตนเองผ่านสังคมการทำงานแทน

หากพนักงาน ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพบ่อยครั้ง จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เกิดความภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เกิดการบอกเล่าความสามารถของพนักงานในด้านที่ดีแบบปากต่อปากมากขึ้น (Word of Mouth) และจะทำให้ผู้บริหารระดับกลางถึงสูงรับรู้ได้ในที่สุด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อพนักงานคนนั้นในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ รวมถึงการพิจารณารับตำแหน่งในอนาคต หากองค์กรมีระบบการเก็บข้อมูลเหล่านี้เป็นรูปธรรม และนำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้านบุคคลร่วมกับผลงานซึ่งมีการเก็บข้อมูลเป็นประจำอยู่แล้ว จะทำให้การพิจารณาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นมีความครอบคลุมทุกมิติของชีวิตมากขึ้น และเมื่อนำมาบูรณาการกับการทำงานขององค์กร จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์รูปแบบการทำงาน เกิดองค์ความรู้ และพัฒนาเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน และหากมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือเชิงคุณภาพต่าง ๆ เช่น TQM, ISO9001(2015), QC, Kaizen จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ขอนำเสนอ 3 ประการ ได้แก่ 1) สายงานควรมีนโยบายจูงใจเกี่ยวกับระดับการศึกษาให้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน รวมถึง 2) ปรับปรุง/พัฒนาระบบระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องมากขึ้น เพื่อยกระดับปัจจัยองค์กรด้านโอกาสพัฒนาตนเอง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็น 2 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก 8 ปัจจัย และ 3) ควรขยายนโยบายการทำกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในสายงานและ/หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมให้พนักงานทุกหน่วยงานและทุกระดับได้เข้าร่วมมากขึ้น เพื่อยกระดับปัจจัยองค์กรด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรและการทำงานเพื่อสังคม

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ ขอนำเสนอ 3 ประการ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานทุกระดับให้บ่อยขึ้นเมื่อมีโอกาสนั้นในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อยกระดับปัจจัยองค์กรด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรและประชาธิปไตยในองค์กร 2) ควรจัดทำฐานข้อมูลประวัติการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ด้านการทำงาน รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้เข้าร่วมระหว่างการทำงาน เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนระดับ หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งบังคับบัญชา เพื่อยกระดับปัจจัยองค์กรด้านโอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และความสุขอัจฉริยะด้านคุณค่าในงาน และ 3) ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรภาระหน้าที่ให้เหมาะสมและอยู่ภายในระยะเวลาการปฏิบัติงาน หรือให้กะเวลาพักผ่อนและวันหยุดของพนักงานให้น้อยที่สุด เพื่อให้พนักงานมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวมมากขึ้น และทำให้พนักงานมีความสุขอัจฉริยะมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาเปรียบเทียบกับประชากรกลุ่มอื่นด้วย เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างเพียงหน่วยงานเดียว ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น 2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับเป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ทั้งนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยด้านนี้ในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลภายในสายงานพัฒนาระบบส่ง อย่างน้อย 15 ท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขอัจฉริยะ เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูล รายละเอียด และเหตุผลต่อปัจจัยองค์กรและความสุขด้านต่าง ๆ ในเชิงลึก ซึ่งจะเป็นการยกระดับและเพิ่มความน่าเชื่อถือของงานวิจัยมากขึ้น และ 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยอื่นเพิ่มเติมด้วย เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในมิติอื่นและนำไปปรับปรุงและพัฒนา นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดีขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กั้ววาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์ และรัตนดิญา อยู่เย็น (2565). การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาติเมียนมาในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ JBA, 45(173), 88-89. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba173/Article/JBA173KangRat.pdf>.
- ชลิดา ชีรานุกพัฒนา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุข: การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้อาศัยในชุมชนแออัดแห่งหนึ่ง และกลุ่มสมาชิกสโมสรโรตารีในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตติวัฒน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย*

- มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(1), 1943-1958. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/100760/78306>.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่*. วารสารการพิมพ์ไทย ฉบับที่ 128. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก <https://www.thaiprint.org/vol128/knowledge128-03/>.
- พิรงรอง โชติชนสกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ. (2556). *ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรคนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(พิเศษ), 592. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2566, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116468>.
- วรลักษณ์ ผ่องสุขสวัสดิ์. (2565). *คัมภีร์การรับประทานวิตามินและแร่ธาตุ เพื่อสุขภาพคนวัยทำงาน นอนน้อยเครียด และคิดหวาน (ตอนที่ 3)*. นิตยสารชีวจิต, 24(558). สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2566, จาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2521>.
- วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรัง รัตนคำฟู และ เมธาวี รัชตวิจิน. (2563). *ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ*. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2566, จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- Angelici, M. and Profeta, P. (2020). *Smart-Working: Work Flexibility without Constraints*. CESifo Working Papers, 8165. Retrieved on May 3, 2023, from <https://deliverypdf.ssm.com/delivery.php?ID=763127112013068117007015099005001077057053037016086024125017020056030117028109075115072112121084058084073015002011115067028084122031103086098096010085097124087005086081117021116102&EXT=pdf&INDEX=TRUE>.
- Kotler, P. and Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing (17th Edition)*. New York: Pearson.
- Manion, J. (2008). Does Your Job Make You Happy? How to decide whether it's time to move on. *American Journal of Nursing*, 108 (1): 11-12.

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is It? *Sloan Management Review (pre-1986)*. 15(1), 12-16.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (Third edition)*. New York: Harper and Row Publication.