

ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต Work Happiness Factors of Condominium Employees Phuket Province

สมชาย คบขุนทด¹ รัชฎา ฟองธนกิจ¹ และนพดล บุรณนัฐ¹

Somchai Kobkhuntod¹, Rachada Fongtanakit¹ and Nopadol Burananuth¹

Received 9 ก.พ. 2562 & Retrieved 27 ก.พ. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต มากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กร ตามลำดับ ผลของการวิจัยนี้ช่วยให้ผู้บริหารของคอนโดมิเนียมมีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานโดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานตามลำดับความสำคัญ การสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณค่าของคอนโดมิเนียม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขของผู้อยู่อาศัยในคอนโดมิเนียม ผู้ประกอบการธุรกิจบริการอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้กับพนักงานของตนได้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพนักงานในคอนโดมิเนียม

Abstract

The objectives of this research were to study the influence of organizational climate, quality of working life, organizational engagement, and organizational citizenship behavior, on happiness at work of condominium employees in Phuket Province. This research employed quantitative research methods. The sample consisted of 300 employees of condominiums located in Phuket Province, selected by proportional

¹ หลักสูตรการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Doctor of Development Administration, Suansunandha Rajabhat University

stratified sampling. Data were collected by the use of a questionnaire and analyzed with a structural equation model. The findings revealed that: organizational climate had the highest influence on happiness at work of condominium employees in Phuket Province, followed by quality of working life, organizational citizenship behavior, and organizational engagement, respectively. The findings of this research provide proper guidelines for executives of condominiums to create happiness at work for their employees by emphasizing factors influencing employees' happiness at work in order of priority. Creating happiness at work appropriately helps retain high-performing and valuable personnel, who represent key factors contributing to the happiness of the condominium residents. Entrepreneurs of other service businesses can use these findings as guidelines to create employees' happiness in their businesses as well.

Keywords: Work happiness, Quality of work life, Employee in Condominium

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การพักอาศัยในคอนโดมิเนียมเข้ามาเป็นบทบาทสำคัญต่อประชากรรุ่นใหม่และในอนาคต โดยเฉพาะเมืองใหญ่ ความสุขของผู้อยู่อาศัยในเรื่องการอำนวยความสะดวก การดูแลบริการของพนักงานในคอนโดมิเนียม จึงมีความสำคัญต่อการเติบโตของธุรกิจคอนโดมิเนียมในประเทศ

ในปัจจุบัน การดำเนินธุรกิจคอนโดมิเนียมมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องพัฒนาองค์กรตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา องค์กรประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่หลายองค์กรมักจะมองข้ามในการพัฒนาและให้ความสำคัญ นั่นคือ บุคลากร ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เพราะเป็นองค์ประกอบหลักที่มีชีวิต และเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานทุกระบบ ทำให้ผู้อยู่อาศัยในคอนโดมิเนียมพึงพอใจ และมีความสุขในการพักอาศัย ดังนั้น หากองค์กรใดเห็นความสำคัญ เข้าใจ และเข้าถึงบุคลากรได้อย่าง

แท้จริง ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และพร้อมที่จะคงอยู่เพื่อสร้างความเติบโตพร้อมกันองค์กรต่อไป (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554)

ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า พนักงานที่ทำงานในคอนโดมิเนียมมักไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมากขึ้น การไม่ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่ออัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจต่ำลง นอกจากนี้ มีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงาน และสาเหตุการฆ่าตัวตายเนื่องมาจากมีงานมากขึ้น (Moorhead & Griffin, 2010)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ระบุผลสำรวจว่า ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะกำหนดเพดานการทำงานของคนไว้ไม่เกิน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ก็ยังมีประเทศกำลัง

พัฒนาที่ยังมีปัญหาค้นหาคนทำงานหนักเกินไป โดยมีสาเหตุมาจากบุคคลต้องการทำงานจำนวนมากขึ้น เพื่อให้มีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ หรือการที่นายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นประจำเพื่อเพิ่มการผลิตให้กับธุรกิจ ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนคนทำงานจำนวนชั่วโมงมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3 ของโลก โดยร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และประเทศไทยมีวันหยุดประจำปี ขั้นต่ำน้อยมากในเอเชีย ซึ่งน้อยกว่าประเทศกัมพูชา อินโดนีเซีย และเวียดนาม (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2550) ทั้งนี้ ชั่วโมงการทำงานของบุคคลที่มีมากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงชั่วโมงการพักผ่อนก็จะลดลง อาจกล่าวได้ว่า สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองในชีวิต จึงเป็นบทบาทขององค์กรที่จะต้องสร้างโอกาสให้พนักงานรู้สึกถึงการทำงานอย่างมีความหมาย ต้องทำให้พนักงานรู้สึกเห็นถึงความสำคัญต่อการเติมเต็มในชีวิตและอารมณ์ด้านความสุขที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากยิ่งขึ้น ความผูกพันในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กร เนื่องจากความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันในการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และสามารถทำนุ้ยการเข้าออกจากงานได้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Buchanan, 1974) ดังนั้น การเกิดความผูกพันในองค์กรย่อมส่งผลดีในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร และการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ในสังคมไทยปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น และความสุขคือสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เพราะสามารถทำให้บุคคลรู้สึกเติมเต็มในชีวิตรู้จักปรับตัวให้ดำเนินชีวิตอย่างไม่มีปัญหา และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากมนุษย์นั้น ต้องใช้เวลากับการทำงานเกือบทั้งชีวิต การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การบริหารงานในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขส่งผลให้เกิดการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพผลผลิตและการบริการ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลดความเครียด และความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (จรรยา ดาสา, 2552)

จากแนวทางที่ได้นำเสนอไปในข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยการบริหารการพัฒนาที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในคอนโดมิเนียมโดยศึกษาในจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากเป็นจังหวัดที่อุดมสมบูรณ์และมีทำเลที่ดี เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีคอนโดมิเนียมจำนวนมาก กลุ่มผู้บริโภคคอนโดมิเนียมเป็นกลุ่มที่มีฐานะค่อนข้างสูง นักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติเชื่อมั่นศักยภาพของภูเก็ต จึงเข้ามาลงทุนโครงการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ทั้งที่อยู่อาศัย โรงแรม และอื่น ๆ ภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก ที่แต่ละปีมีนักท่องเที่ยวจากต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้นทุก ๆ ปี ล่าสุดตัวเลขนักท่องเที่ยวกว่า 14 ล้านคน สร้างรายได้กว่า 4 แสนล้านบาท ทำให้ภูเก็ตเป็นที่จับตาของนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติ ในการเข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่อง จากความเชื่อมั่นในศักยภาพของจังหวัดภูเก็ต

สำหรับการลงทุนพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นแนวตั้ง หรือคอนโดมิเนียม นั้น มีแนวโน้มว่า บริษัททั้งที่เป็นยักษ์ใหญ่จากส่วนกลาง และทุนท้องถิ่นมีแผนที่จะขึ้นโครงการคอนโดมิเนียมเพิ่ม ซึ่งความต้องการคอนโดมิเนียมในภูเก็ตยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีคนนอกพื้นที่เข้ามาทำงาน ทำธุรกิจ ในภูเก็ตเกิดขึ้นตลอด ทำให้ความต้องการที่อยู่อาศัยในภูเก็ตเติบโตควบคู่กันไปกับการท่องเที่ยว ทั้งนี้ ผู้วิจัยพยายามหาเหตุผลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม โดยมุ่งหวังจะค้นพบแนวทางการบริหารธุรกิจแนวใหม่ที่สามารถทำให้การใช้ชีวิตของพนักงานในคอนโดมิเนียมในประเทศไทยเป็นการใช้ชีวิตที่มีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต

ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ การที่พนักงานมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ พนักงานควรทำอย่างไรไม่เครียดจนเกินไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Currie, 2003) ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพ

แวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ (Diener, 2003) การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่ได้ทำแล้ว พนักงานจะมีความผูกพัน และจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ การทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะนำมาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา

ความสุขในการทำงานมาจากการทำงานอย่างมีความสุข ช่วยพัฒนาชีวิตของพนักงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จเร็วขึ้นโดยการมีความสุขในการทำงานเกิดจากการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานมากขึ้น การขอความรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่มีประสบการณ์จะช่วยให้การทำงานผิดพลาดน้อยลงเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับคำชมเชยก่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความภาคภูมิใจในงาน ความมั่นคงในที่ทำงาน และความสมดุลของการ

ใช้ชีวิตระหว่างครอบครัวกับสถานที่ทำงาน ดังนี้

ความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การเป็นสมาชิกในองค์กร และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Allen & Meyer, 1990; Schultz & Schultz, 2001) ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่างานมีความสำคัญที่สุดในชีวิต จงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปและมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ (Kanungo, 1982; Munchinsky, 2000; Luthans, 2002)

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของผู้พักอาศัยและพนักงานในคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ต โดยความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความภักดีต่อองค์กร (loyalty) 2) ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) และ 3) ทศนคติที่ดีต่อองค์กร (attitude)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ/หรือเป็นการตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ตั้งใจทำ (Robbins, 2003) และพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น

เหนือความคาดหวังที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้ (Niehoff, Moorman, Blakely, & Fuller, 2001) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจเอง ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรอยู่รอดได้และประสบความสำเร็จ (George & Jones, 2008) และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัล ตามระบบการประเมินผลขององค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร คือ (1) ความช่วยเหลือ (altruism) (2) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และ (3) ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) (Podsakoff & Mackenzie, 1994)

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน (Walton, 1993) โดยเน้นไปที่การสร้าง ความสบายใจให้เกิดความสนุกกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น (Schremerhorn, & Hunt, 1994) รวมถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน หรือ

ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปได้

ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ (Walton, 1975) 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรรับรู้ บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว รวมถึงการจัดกลุ่มรูปแบบอย่างเป็นทางการ การปกป้องอย่างระมัดระวัง การผ่อนคลาย ไร้กังวล ยอมรับ และอื่น ๆ ทำให้เกิดอารมณ์ร่วมของสมาชิก

ภายในองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกเกิดความประทับใจ และการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรนั้น ๆ (Swanberg, & Logan, 2005) ซึ่งกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรนั้นโดย 1) บรรยายลักษณะสภาพองค์กร 2) เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง 3) จะต้องยืนยงอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง และ 4) จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน (Brown & Moberg, 1980)

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002) พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์กรและได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ สามารถเรียนรู้ได้และมีประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งบรรยากาศองค์กรเป็น 6 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์กร (structure) 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) 3) ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) 4) การได้รับการยอมรับ (recognition) 5) การสนับสนุน (support) และ 6) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในระดับสูงยังมีความสัมพันธ์กับระดับความจงรักภักดีในองค์กรระดับสูงด้วยเช่นกัน ระดับความรู้สึกยึดมั่นในระดับต่ำ หมายความว่าบุคลากรไม่รู้สึกริษยาในร้ายกับองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 330 ราย สถานที่ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ จังหวัดภูเก็ต

เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพนักงาน คอนโดมิเนียม ขึ้นอยู่กับการเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร

2. การเป็นสมาชิกที่ดี ขึ้นอยู่กับความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร

3. ความผูกพันองค์กร ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานในคอนโดมิเนียม ตั้งแต่ 100 ยูนิตขึ้นไป ในจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากคอนโดมิเนียมตั้งแต่ 100 ยูนิตขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 1,126 คน (สำนักงานที่ดินจังหวัดภูเก็ต, 2560) การพิจารณาความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ในการวิเคราะห์ครั้งนี้มีตัวแปรประจักษ์ทั้งสิ้น 15 ตัว ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนิยมใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตได้ (Grace, 2008) ในการวิจัย หนึ่งตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย $15 \times 20 =$

300 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกรายการข้อคำถาม ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Cronbach's alpha) ของมาตรวัดตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัย มีค่าระหว่าง 0.718 - 0.975 กล่าวได้ว่ามาตรวัดมีความน่าเชื่อถือ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (structural equation modeling, SEM)

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของพนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ต พบว่า พนักงานในคอนโดมิเนียมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.80) มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และ 31-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 41.80 และ 41.50 ตามลำดับ) กว่าครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปวช/ปวส./อนุปริญญา และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นคนสวน หรือแม่บ้าน (ร้อยละ 42.70) รองลงมาคือ พนักงานต้อนรับ (ร้อยละ 19.10) ช่างซ่อมบำรุง พนักงานบัญชี/การเงิน และพนักงานรักษาความปลอดภัย (ตามลำดับ) มากกว่าครึ่งหนึ่งมีรายได้ 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 55.70) รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท เพียงส่วนน้อยที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 9.00) มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 4 ปีกว่า ๆ

เกือบ 5 ปี ต่ำสุดคือประมาณ 8 เดือน และสูงสุดคือ 15 ปี

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการเข้าได้ดีกับข้อมูลทุกตัว และผ่านเกณฑ์ของอัตราเข้าได้ดีกับข้อมูลตามที่นักวิชาการที่พัฒนาเกณฑ์เหล่านี้ได้กำหนดไว้ทั้งสิ้น หมายความว่าข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี (good fit) ดังตาราง 1

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบจำลองในรูปแบบค่าที (t-value) ดังภาพ 1 ซึ่งพบว่าเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกเส้นมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ความสุขในการทำงานของพนักงาน

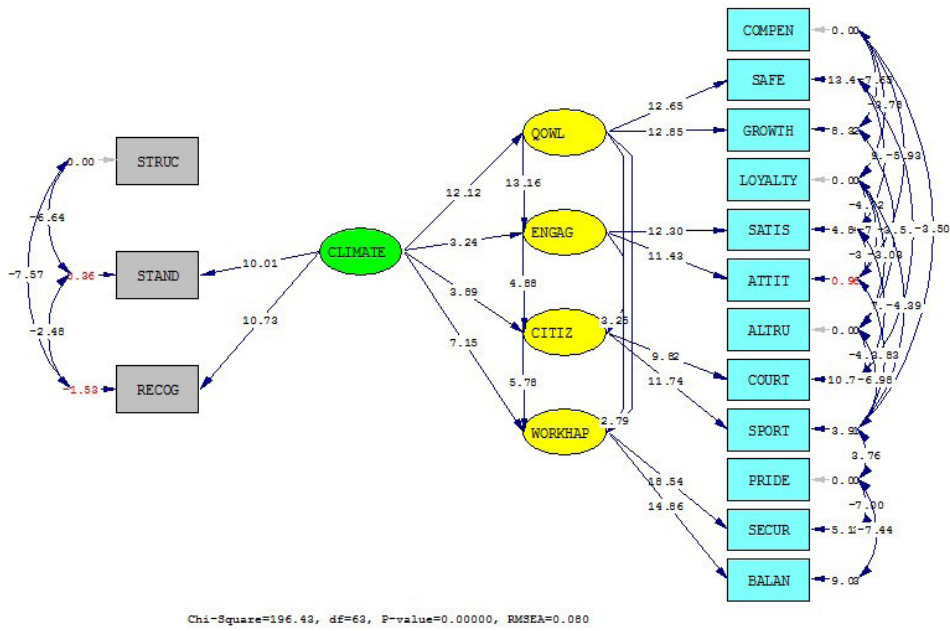
คอนโดมิเนียม (WORKHAP) ขึ้นอยู่กับการเป็นสมาชิกที่ดี (CITIZ) ความผูกพันองค์กร (ENGAG) คุณภาพชีวิตการทำงาน (QOWL) และบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้าง ดังตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ขึ้นอยู่กับการเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร และสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ได้ร้อยละ 47

2) การเป็นสมาชิกที่ดี (CITIZ) ขึ้นอยู่กับความผูกพันองค์กร (ENGAG) คุณภาพชีวิตการทำงาน (QOWL) และบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) ดังตาราง 3

ตาราง 1 ดัชนีการเข้าได้ดีกับข้อมูล

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ของอัตราเข้าได้ดีกับข้อมูล	ภายหลังปรับปรุงแบบจำลอง
Chi-square/df	น้อยกว่า 5.00	3.11
RMSEA	ระหว่าง 0.05-0.08	0.08
RMR	เท่ากับหรือต่ำกว่า 0.05	0.030
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	0.93
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	0.98
PGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป	0.58



ภาพ 1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในรูปแบบค่าที (t-value)

ตาราง 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t-value	R ² = 0.47
CITIZ	0.23	0.043	5.78	
ENGAG	0.12	0.035	2.79	
QOWL	0.28	0.050	5.63	
CLIMATE	0.23	0.037	7.15	

ตาราง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t-value	R ² = 0.36
ENGAG	0.34	0.054	4.88	
QOWL	0.23	0.066	3.25	
CLIMATE	0.12	0.034	3.89	

ตาราง 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t-value	R ² = 0.52
QOWL	0.67	0.060	13.16	
CLIMATE	0.09	0.038	3.24	

ตาราง 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t-value	R ² = 0.27
CLIMATE	0.09	0.048	12.12	

ตาราง 6 ผลรวมอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต

อิทธิพลของตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล		
	ทางตรง	ทางอ้อม	ผลรวม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.23	-	0.23
ความผูกพันองค์กร	0.12	0.08	0.20
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.28	0.18	0.46
บรรยากาศองค์กร	0.23	0.28	0.51

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดี ขึ้นอยู่กับความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร และสามารถอธิบายการผันแปรของการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 36

3) ความผูกพันองค์กร (ENGAG) ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (QOWL) และบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) ดังตาราง 4

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความผูกพันองค์กร ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร และสามารถอธิบายการ

ผันแปรของความผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 52

4) คุณภาพชีวิตการทำงาน (QOWL) ขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) ดังตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร และสามารถอธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 27

อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลองในรูปแบบค่าที่ (ภาพที่ 1) แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรแฝง ซึ่งส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต ดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างมาเสนอค่าอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม และผลรวมของตัวแปรแฝงทุกตัว เพื่อแสดงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต ดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต มากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กร ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต มากที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ความผูกพันองค์กร

สรุป และอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่า บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ต โดยบรรยากาศองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทั้ง

ทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ต ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรนั้นหมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรรับรู้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว (Davis, 1981) ซึ่งผลการศึกษาในอดีตพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ใจกว้าง ยอมรับ และเกิดอารมณ์ร่วมกับสมาชิกภายในองค์กร จนทำให้เกิดความประทับใจ และการรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร (Swanberg, & Logan, 2005) หรืออาจกล่าวได้ว่าการทำงานภายใต้โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีมาตรฐาน และได้รับการยอมรับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชานุช พันธนิยะ (2553) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดย บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ได้อธิบายว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการวางรูปแบบการทำงาน และความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร และมีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ในทำนองเดียวกัน กันเตอร์ และ เฟิร์นแฮม (Gunter & Furnham, 1996) รวมถึง โคยุนคู เบิร์ก และฟิคเซนบาม (Koyuncu, Burke & Fiksenbaum, 2006) พบว่า การ

ได้รับการยกย่อง และรางวัลตอบแทน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความผูกพัน พึงพอใจ และภูมิใจในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันกับองค์กรจะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (Maslow, 1970; Walton, 1975)

แกร์น คริสเตียนสัน และ ไพรซ์ (Grant, Christianson & Price, 2007) พบว่า หลายองค์การตรวจสอบสุขภาวะที่ดีของพนักงานผ่านการสำรวจความพึงพอใจ และความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยเชื่อว่า ความสุขในการทำงาน และการมีสุขภาพที่ดีจะเป็นการส่งเสริมความพยายาม ความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน และนำไปสู่การเพิ่มผลประกอบการให้กับองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความสุขกับการทำงานจะส่งผลให้ความเครียด และความเหนื่อยล้าในงานลดลง รวมถึงเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น สอดรับกับผลการศึกษาของ บิชอป และ สก็อตต์ (Bishop & Scott, 2000) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนในงานอันเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของทีมลูกจ้างฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง ในทางกลับกันอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันองค์กรอันประกอบด้วย การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความภักดีต่อองค์กรช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถคงอยู่ในองค์กรได้อย่างปกติสุข ซึ่งการอยู่ร่วมกัน โดยคำนึงถึงผู้อื่น ให้ความช่วย

เหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความอดทนอดกลั้นเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้วางไว้

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ตขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กร โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่มีโครงสร้าง และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดีจากความปลอดภัย และความก้าวหน้า รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ย่อมเกิดทัศนคติที่ดี และความภักดีต่อองค์กรตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาในอดีตแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้วย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น และมีความสุขกับการทำงานในองค์กร เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และทางสังคมอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิเคราะห์พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ตมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ด้วย

เหตุนี้ ผู้บริหารคอนโดมิเนียมควรมีการกำหนดนโยบาย มาตรการรวมถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาการทับซ้อนระหว่างพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

2. กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับพนักงาน เช่น การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัย มีการตรวจเช็คซ่อมบำรุงอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามระยะ รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยเพื่อช่วยให้นักงนสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

นอกจากการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานแล้ว ผู้บริหารคอนโดมิเนียมควรพิจารณาหลักการประเมินผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงมีการจัดอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรต่อไปในอนาคต

3. ความผูกพันองค์กรถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารคอนโดมิเนียมจึงควรให้ความสำคัญกับการประเมินความพึงพอใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านนโยบาย และกฎระเบียบการทำงานขององค์กร ตลอดจนการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อผู้

บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาจากนโยบาย ระเบียบข้อบังคับและสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันท่วงที

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการประเมินผลตอบแทนดังที่ได้กล่าวข้างต้น เช่น การพิจารณารางวัลพนักงานดีเด่น การจัดงาน/ของขวัญวันเกิด หรือการกล่าวชื่นชมในที่ประชุมจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

4. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรเดียวที่มีเพียงผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ต การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นพื้นฐานเกิดจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร ซึ่งเมื่อนำมาประกอบกับผลการศึกษาที่พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศองค์กรดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารคอนโดมิเนียมควรให้ความสำคัญกับการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมตามประเพณี หรือ Company outing รวมถึงการจัดตั้งสื่อสังคมออนไลน์ขององค์กร เช่น ไลน์กลุ่ม เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร พูดคุยของพนักงานภายในองค์กร นอกจากนี้แล้ว การจัดกิจกรรม Happy workplace ก็เป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร และสร้างความสุขจากการทำกิจกรรมร่วมกันได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มผู้ใช้แรงงาน หรือกลุ่มข้าราชการ และนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อให้ฝ่ายบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายงานด้านบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้วิจัยควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น) ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา (เช่น แรงจูงใจในงาน เป็นต้น)

ตลอดจนประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาทิ ทฤษฎีทรัพยากรที่ใช้ในงานและแรงกดดันในงาน (JD-R model) เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงผลกระทบของปัจจัยดังกล่าว และนำมาพัฒนากระบวนการ กิจกรรม เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานต่อไป

3. ผู้วิจัยควรศึกษาเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสุขของพนักงานในลักษณะอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น เครื่องมือวัดความสุข Happiness ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สามารถวัดความสุขของคนทำงานในมิติต่าง ๆ ได้ถึง 10 มิติ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมมากขึ้นสำหรับการนำไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18,
- Angle, H. L., & James, L. P. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(3), 1-14.
- Bishop, J. W., & Scott, K. D. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 439-450.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work organization. *Administrative Science Quarterly* 19, 533-546.

- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Currie, D. (2003). *Managing employee well-being* (2nd ed.). London: Spiro Press.
- Diener, E. (2003). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Fazzi, A. R. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations performance and commitment*. New York: Macmillan.
- George, J. M., Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior* (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Grace, J. B. (2008). Structural equation modeling for observational studies. *Journal of Wildlife Management*, 72(1), 14-22.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationship? Managerial practices and employee well-being tradeoff. *Academy of Management Perspective*, 21, 51-63
- Gunter, B. & Furnham, A. (1996). Biographical and climate predictors of job satisfaction and pride in organizations. *Journal of Psychology*, 130(2), 193–208.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Luthanas, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). NJ: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (9th ed.) China: South-Western Cengage Learning.
- Munchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organization psychology* (9th ed.). Hypergraphic Press.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group Organ Manage*, 26(1), 91-114
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2003). *Organization behavior: A management challenge* (2nd ed.). New York: The Dryder Press.

- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). Organizational behavior. Richard D. Irwin.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 3(1), 351–363.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational behavior concepts, controversies, application (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Schremerhorn, R. J., & Hunt, J. G. (1994). Managing organizational behavior (5th ed.). Toronto : John Wiley & Sons.
- Schultz, P. D., & Schultz, S. E. (2001). Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology.
- Stringer, R. A. (2002). Leadership and organizational climate. Upper Saddle River. Prentice Hall.
- Swanberg, J., & Logan, T. (2005). The effects of intimate partner violence on women's labor force attachment: Experiences of women living in rural and urban Kentucky. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.
- 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.
- Walton, R. E. (1993). Quality of work life : What is it ?. *Sloan Management Review*, 15 (September), 11-12.