

## ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

## คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## Happiness at Work of Generation X and Generation Y Supporting Staff,

## the Faculty of Associated Medical Sciences, Chiang Mai University

*กัญญารัตน์ รักสิงห์\* และอรพิน สันติธีรากุล\*\**

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรคือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 164 คน แบ่งเป็นเจเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 57 ราย เจเนอเรชันวาย จำนวน 100 ราย และเจเนอเรชันอื่น ๆ จำนวน 7 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 8 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์มี 2 ด้านได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันวายมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## ABSTRACT

This independent study aims to study the level of happiness at work and compare the happiness at work of generation X and generation Y supporting staff, the Faculty of Associated Medical Sciences, Chiang Mai University. The questionnaires were distributed to gather information from 164 respondents who are supporting staff 57 respondents were generation X 100 respondents were generation and 7 respondents were another generation. Descriptive statistics (frequency, percentage and mean) were used to analyze the data.

The findings revealed that the overall happiness level of generation X and generation Y supporting staff were high. For the 11 domains of the happiness at work of generation X 9 domains were high which are Responsibility, Job Security, Achievement, Working Conditions, Interpersonal Relationship Superiors, Recognition, Company Policy and Administration, The work itself and Salary and 2 domains were moderate which are Interpersonal Relationship Subordinate and Possibility Growth. For the 11 domains of the happiness at work of Generation Y 8 domains were high which are Responsibility, Job Security, Achievement, Interpersonal Relationship Superiors, Working Conditions, Recognition, The work itself and Company Policy and Administration and 3 domains were moderate which are Salary, Interpersonal Relationship Subordinate and Possibility Growth

The result revealed that there is no difference between the overall happiness of generation X and generation Y

The result from multiple regression analysis revealed that for generation X, Job Security and the work itself of happiness at work. As for generation Y, Job Security, Company Policy and Administration, Achievement and Responsibility

## บทนำ

การเป็นองค์กรแห่งความสุขจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่บุคลากรในองค์กรได้ทำงานที่ชอบปราศจากแรงกดดัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขในการทำงานของบุคลากร Gray (2007, อ้างถึงใน วิษณุ โนวิชัย, 2558) แต่เนื่องด้วยในปัจจุบันมีองค์กรหลายแห่งที่เผชิญกับบุคลากรที่มีความหลากหลายของเจเนอเรชัน กลุ่มคนในแต่ละเจเนอเรชันนั้น จะมีการอบรมเลี้ยงดูและเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลให้มีความคิด ความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน และรูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน (Glass & Wu, 2007 อ้างถึงใน สมศรี ชันชะกิจ, 2557)

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นศูนย์กลางทางด้านงานวิชาการ งานวิจัย และการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน ผลิตภัณฑ์ที่มีความรู้ความสามารถ มีการทำงานวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรจึงมุ่งพัฒนางานควบคู่กับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากร

ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายที่เป็นขับเคลื่อนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (งานบริหารบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2665)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างของเจนเนอเรชันของบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสม สามารถสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน (Generation) ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## แนวคิดและทฤษฎี

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

Herzberg (1966, อ้างถึงใน สุปราณี กำแหงหาย, 2562, น. 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย ที่ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติ ที่แตกต่างกันซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการอยากทำงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดี และมีความสุขในการทำงาน จึงทำให้งานที่ทำออกมาดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Possibility Growth)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และองค์กรไม่สามารถที่จะขาดปัจจัยค้ำจุนได้ เพราะถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วบุคลากรอาจมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship Subordinate) ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

#### แนวความคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

Scheef & Thielfoedt (2004, อ้างในส ราวลี แสงแสง, 2559, น. 8) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของแต่ละกลุ่มเจนเนอเรชัน ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) คือ กลุ่มคนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2489 – 2507 เป็นกลุ่มบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของส่วนบุคคลมากกว่าส่วนรวมมีเป้าหมายที่ชัดเจน ต้องการความมั่นคงและเคารพต่อกฎระเบียบที่มีอยู่

2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2520 เป็นกลุ่มบุคคลที่รักความเป็นอิสระชอบหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี มีความสนใจในด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานและครอบครัว มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการความมั่นคง

3. เจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2521 - 2541 เป็นกลุ่มคนที่เริ่มทำงานในองค์กร เกิดในยุคแห่งเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ว่าจะเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์มือถือ แต่ในลักษณะการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนั้น มีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเดี่ยว เน้นให้ความสำคัญกับเพื่อร่วมงานทั้งในระดับเดียวกัน และในระดับผู้บังคับบัญชา

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 11 ด้าน ของสัจฉิรา ภัทรายุทธวรรตน์ (อ้างถึงใน ยศพร ปัญจมะวัต, 2561) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Possibility Growth) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship Subordinate) ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 164 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

### เครื่องมือในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น

ส่วนที่ 2.1 แบบสอบถามที่วัดระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 11 ด้าน มีข้อคำถาม 22 ข้อ ใช้วิธีการวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 2.2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถาม 1 ข้อ ใช้วิธีการวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการทำงานโดยรวมใช้สถิติการทดสอบ Independent Sample t -Test และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

## ผลการศึกษา

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน มีช่วงอายุที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521-2541 เจเนอเรชันวายจำนวน 100 คน มีสถานภาพสมรสจำนวน 78 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 95 คน มีอายุการทำงานที่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 61 และเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 63 คน

### ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 11 ด้านของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่า ทั้ง 2 เจเนอเรชันให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทั้ง 7 ด้านที่เหมือนกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (การได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (งานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจุดใจให้เกิดการอยากทำงาน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยกันแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน) ด้านนโยบายและการบริหาร (พอใจในนโยบายและแนวทางในการทำงานในองค์กร) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (มีความมั่นใจว่างานที่ทำงานมีความมั่นคง)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

ผลการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.209 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายไม่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

ปัจจัยที่ส่งต่อความสุขโดยรวมของเจเนอเรชันเอ็กซ์มีปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานปฏิบัติ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งต่อความสุขโดยรวมของเจเนอเรชันวายมีปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

## อภิปรายผลการศึกษา

### ระดับความคิดเห็นของเจเนอเรชันเอ็กซ์ต่อปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก้อกุล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของงักสจันท์ มงคลพันธ์ (2560) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ในส่วนของปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและ

ผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนปัจจัยอื่น ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา โดยจากผลศึกษานั้น บุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านความมั่นคงปลอดภัยการทำงานว่า มีความประทับใจที่โรงพยาบาลพระปกเกล้าเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ทางการแพทย์

### ระดับความคิดเห็นของเจเนอเรชันวายต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภรภัทร อยู่เย็น (2558) เรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดเทศบาลนคร อ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีปัจจัยความสุขในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีภาระงานมากจนเกินไป มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อนร่วมงานไม่ได้ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงรายได้และสวัสดิการไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ส่วนในปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ในการทำงานวิจัยในแต่ละครั้ง องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานภาควิชา ศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์ และสำนักงานห้องสมุด ที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้มีส่วนร่วม โดยการเปิดรับสมัครผู้ช่วยวิจัยหรือผู้เข้าร่วมวิจัย เช่น งานเก็บข้อมูลวิจัย งานค้นคว้าข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เป็นต้น โดยมีค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) จัดการประชุมพบปะระหว่างผู้บริหารและบุคลากรให้เพิ่มขึ้น โดยจัดประชุมผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น โปรแกรม ZOOM โปรแกรม Microsoft Team เป็นต้น เพื่อแจ้งข่าวสารที่สำคัญ เช่น นโยบายขององค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด -19 สิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับ หรือมาตรการต่าง ๆ ที่สำคัญ เนื่องจากสถานการณ์โควิด -19 ที่ผ่านมามีบุคลากรบางหน่วยงาน มีการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความกังวลใจในเรื่องของความมั่นคงในงานที่ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิต เช่น อบรมทางการเงินและการลงทุน การวางแผนเกษียณ การออมเงิน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และรู้สึกมีความมั่นคงทางการเงินในอนาคตมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เช่น แบ่งปันประสบการณ์ในงานทำงานโดยให้รุ่นพี่ในหน่วยงาน สอนงานให้กับรุ่นน้องที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ มีการถ่ายทอดความรู้ทักษะต่าง ๆ แบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เปิดมุมมองใหม่ที่ได้สะสมมาให้กับรุ่นน้อง เพื่อสานต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดให้มีการเรียนการสอน

ทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับตำแหน่งงานหรือความรู้นอกเหนือตำแหน่งงาน เช่น ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยี ในการแต่งรูป การถ่ายภาพ วิธีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทำงาน เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้กับบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้ทำความรู้จักกัน เพื่อกระตุ้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร เพื่อเปิดมุมมองความคิดเห็นใหม่ ๆ ทำให้เข้าใจผู้อื่น และเกิดการยอมรับในความคิดที่แตกต่างกัน ในการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน ควรจัดให้มีการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เช่น การชื่นชมยินดี เสนอปัญหา อุปสรรคในการทำงาน ผ่านทาง Google Form ล่วงหน้าประมาณ 1-2 วัน ก่อนถึงวันประชุม เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาอภิปรายและเสนอแนวทางแก้ไขร่วมกันในที่ประชุม

5. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) ควรมีการจัดทำ Line Official สำหรับใช้ในการสื่อสารกันภายในองค์กรเกี่ยวกับทิศทางขององค์กร เป้าหมายขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการประชุมอย่างทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร สถานการณ์ ทิศทางขององค์กร จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลการสำรวจที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2565). *ข้อมูลรายงานประจำปี2562*. สืบค้นจาก <https://www.ams.cmu.ac.th/main/web/site/article?id=13>
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 34(2). 87-99.
- ภรภัทร อยู่เย็น. (2558). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ยศพร ปัญจมะวัต. (2561). *ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำบริษัทแจ่มใสพับลิชซิ่ง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). สืบค้นจาก [http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2\\_1603766000.pdf](http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2_1603766000.pdf)
- วิชญ์ โนวิชัย. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนิธิทีดส์ จำกัด* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมศรี ชันระกิจ. (2557). *การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เจเนอเรชั่นวาย สำนักงานแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สราวลี แสงแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชั่น X เจเนอเรชั่น Y* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุปราณี กำแหงหาญ. (2562). *ทฤษฎี 2 ปัจจัยและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา กรมบัญชีกลาง ส่วนกลาง*. สืบค้นจาก <http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba/2559/homeweb/7096-IS/Publish/bangna/bangna13/G3/no-6024181214-AB13.pdf>