

การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานธนาคาร สำนักงานใหญ่
กลุ่ม Gen Y และ Gen Z

A Study of Increasing Work Happiness for Generation Y and
Generation Z Employees of the Bank Head Office

มงคลรัตน์ อภิพัฒนะมนตรี¹

Mongkolrat Apipattanamontri¹

กลุ่มวิชาการจัดการ คณะวิทย์พัฒน มหาวิชยาลัยหอการค้าไทย¹

Email: mongkolrat.a@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และหาสาเหตุปัญหาความสุขในการทำงาน รวมถึงแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานธนาคาร สำนักงานใหญ่ กลุ่ม Gen Y และ Gen Z โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานร้อยละ 48.8 โดยความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานร้อยละ 68.7 โดยความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหาความสุขในการทำงานมีสาเหตุจากผู้บังคับบัญชา และปริมาณงานที่กระทบกับชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมประเมินสมรรถนะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อช่วยลดปัญหาการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการมอบหมายงานที่เกินภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ , ปัจจัยค่าจูน , ช่วงวัย , ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to study the factors influencing happiness at work, and to explore the causes of happiness at work problems, including to find out the solutions for increasing happiness at work in Gen Y and Gen Z employees of the Bank Head Office. Data were collected through questionnaires from a sample of 340 respondents and in-depth interviews with a sample of 10 participants. The results showed that personal factor related to job position affected happiness at work with statistically significant differences of 0.05 level. Additionally, motivation factors influenced happiness at work by 48.8 percent. Especially, achievement and recognition were significantly influencing happiness at work at a statistically significant 0.05 level. In addition, hygiene factors influenced happiness at work by 68.7 percent. Especially, personal life, job security, relationships with supervisors, supervision technique, compensation and benefits were significantly influencing

happiness at work at a statistically significant 0.05 level. The interviews further highlighted that happiness at work problems are caused by supervisors management and excessive workloads affecting their work-life balance. In order to address these issues, practitioner staff should participate in assessing supervisors managerial competencies and incorporating it into annual performance assessment.

Keyword : motivation factors , hygiene factors , generation , happiness at work