แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงาน ในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Work Motivation and Human Resource Management and The Happiness of Employee in Enteprises of Successful Entrepreneurs : A Case Study of Food Industry in Northeast Region

*วสันต์ วารีย์ (Wasan Waree)**

*อัมพน ห่อนาค (Ampon Honark)***

*อมรวรรณ รังกูล (Amornwan Rangkoon)****

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารที่ประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจำนวน 30 ราย และแจกแบบสอบถามพนักงานจำนวน 441 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ทฤษฎี คุณลักษณะผู้ประกอบการของ อำนาจ ธีระวนิช (2549) การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน (5R) ของ R. Brayton Bowen (2000) และทฤษฎี ความสุข ของ Ed Diener (2009)

---

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** อาจารย์ประจำ คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารมีคุณลักษณะ ที่สำคัญ 3 ลำดับแรกได้แก่ การต้องใส่ใจ เข้าใจ เห็นใจผู้อื่น มีบุคลิกภาพดี และมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ การให้รางวัลตอบแทน โดยมุ่งเน้นไปที่ การจัดโบนัสประจำปี และการสร้างความสัมพันธ์ที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันทำ ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรกคือ ด้านความรู้สึกทางบวก โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้สึกดีในการทำงานและมองโลกในแง่ดี และด้านความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานรู้สึกว่าชีวิตมีจุดมุ่งหมายที่มีความหมายและมองโลกแง่ดีเกี่ยวกับอนาคตของพวกเขาเอง

คำสำคัญ: ผู้ประกอบการ ความสำเร็จ

ABSTRACT

The purposes of this article were to study Characteristics of successful entrepreneurs in the food business industry, work motivation of employees and happiness factors of employee. In order to apply the result as guidelines to create happy organization of food industry. One-on-One Interview were conducted with 30 successful entrepreneurs and questionnaires were distributed to 441 staffs. The study applied Amnaj Theeravanich (2549) characteristic of entrepreneurs theory, R. Brayton Bowen (2000) 5R theory to created staff motivation and Ed Diener (2009) happy theory.

The results showed the most important three Characteristics of successful entrepreneurs in the food business industry were; Generously, Understand, Sympathizes Good personality and Creativity Motivation of employee. The most two important factors were; Rewards of the exemplified which focused on the annual bonus and Create good relationships which focused

on activity for all employee. The most important Happiness factors at work as a matter of fact Positive affect were optimistic employees with good attitude toward in work and having meaningful life and see good future for themselves.

Keywords: Entrepreneur, Successful

บทนำ

ประเทศไทยมีเป้าหมายที่จะเป็น ครัวของโลก (Kitchen of the World) จากนโยบายส่งเสริมภาครัฐตั้งแต่ ปี 2550 เป็นต้นมา จึงทำให้ประเทศไทยเป็นแหล่งผลิตอาหารที่สมบูรณ์ (Thai Food to The World, 2556) โดยภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารของไทยมีสัดส่วนต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ทั้งหมดถึง 17.2 % หรือ คิดเป็นมูลค่า 617,269 ล้านบาท ต่อปี (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2555) ดังนั้น ธุรกิจอุตสาหกรรมด้านอาหารจึงนับเป็นธุรกิจที่สำคัญและควรให้ความสำคัญในการพัฒนา

หลักการสำคัญของการพัฒนาธุรกิจให้มีความแข็งแรงมั่นคงและยั่งยืน ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จนั้น จะมีระดับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพหลายประการสูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะนั้นไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากการเรียนรู้ บ่มเพาะ หล่อหลอม ใฝ่หา (Clifford M.B., 1988)

ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันล้วนแต่เป็นผลมาจากการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การสร้างสรรค์สิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อนทั้งที่เป็นสินค้าและบริการ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เกิดจากความคิดของพนักงานที่มีความรู้และทักษะที่ดี ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ ต่างต้องการพนักงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะช่วยให้องค์กรแข่งขันกับคู่แข่งและอยู่รอดได้ แต่การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรได้นานนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมอีกด้วย (นวพิทย์ เลี้ยงเพ็ชร, 2553)

ดังนั้น องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จะพยายามสร้างองค์กรที่มิได้มุ่งแต่ผลกำไรหรือความเติบโตทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังมองไปถึงความสุขของพนักงาน ซึ่งความสุขเป็นเครื่องมือที่ช่วยนำพาไปสู่ความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็น ด้านรายได้ ผลการปฏิบัติงานที่ดี มิตรภาพ การเป็นองค์กรแห่งความสุข จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้นอีกด้วย (Tal Ben-Shahar, 2011)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่ดำเนินการธุรกิจอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ได้มีโอกาสตรวจสอบคุณสมบัติของตน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้ประกอบการใช้ พร้อมทั้งสร้างความสุขของพนักงานภายในองค์กรควบคู่กันไป เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรอันมีคุณค่าต่อองค์กรและป้องกันหรือลดปัญหาความล้มเหลวของธุรกิจ

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารที่ประสบความสำเร็จ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรมที่แปรรูปวัตถุดิบทางการเกษตรและประมง เพื่อทำให้สะดวกในการบริโภคและเก็บรักษา โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้นหรือขั้นกลาง มีทั้งเป็นสินค้ากึ่งสำเร็จรูป และสำเร็จรูป (ประมวล สุธีจารุวัฒน์, 2553)

2. ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง ผู้ประกอบการที่ดำเนิน ธุรกิจด้านอุตสาหกรรมอาหารให้อยู่รอดและเติบโตได้ ทั้งนี้ ต้องได้ดำเนินกิจการมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป โดยทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 5 แสนบาท ถึง 10 ล้านบาท

มีผลกำไรย้อนหลัง 3 ปี มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนในท้องถิ่น และเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. คุณลักษณะของผู้ประกอบการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงจิตวิทยาของผู้ประกอบการ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการอุตสาหกรรมอาหาร

4. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่บริษัทตกลงจ้างให้ทำงานให้แก่บริษัทฯ กำหนดทักษะการจ้างพนักงานออกเป็น พนักงานประจำและลูกจ้างรายวัน ซึ่งได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนจากองค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร จำนวนทั้งสิ้น 441 คน

5. ความสุขของพนักงาน หมายถึง ความอยู่ดีมีสุขของแต่ละคน มีทั้งความรู้สึกที่เป็นด้านบวกและด้านลบ และยังรวมไปถึง การตัดสินใจและความรู้สึกเกี่ยวกับความพึงพอใจของชีวิต ความสนใจ ปฏิกิริยาทางอารมณ์ เช่น ความสุขและความโศกเศร้ากับเหตุการณ์ชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ สุขภาพ (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

6. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น

7. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไป ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลจากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งขอบเขตการประเมินความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับนักวิจัย แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินของบุคคลนั้น เพราะบุคคลให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในชีวิตประกอบไปด้วย การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น (Ed Diener, 2009)

8. ความรู้สึกทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ (Ed Diener, 2009)

9. ความรู้สึกทางลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ ความรู้สึกได้หมายรวมถึง สภาวะทางอารมณ์ และอารมณ์ซึ่งสภาวะทางอารมณ์ และอารมณ์ในขณะปัจจุบัน กับความรู้สึกในระยะยาว มีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจ (Ed Diener, 2009)

10. ความสำเร็จ หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาตนเองเป็นไปอย่างสมปรารถนาและสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง สามารถพัฒนาความสามารถของตนเต็มที่ ความผสมผสานขององค์ประกอบบุคลิกภาพเป็นไปอย่างกลมกลืน ราบรื่น มีสติสัมปชัญญะ ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของจิตไร้สำนึก มีความสามารถที่จะทนต่อความวิตกกังวล และความบีบคั้นภายใต้สภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งได้ หรือการมีสภาวะทางจิตที่สมบูรณ์ (Ed Diener, 2009)

วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาแบบผสม โดยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยพิจารณาข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จโดยการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามกลุ่มเป้าหมาย และจากบุคคลใกล้ชิดหรือผู้เชื่อมต่อที่สามารถแนะนำให้เข้าถึงสถานประกอบการได้ ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว จำนวน 30 คน ใน 30 สถานประกอบการ เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยมีกรอบในการสัมภาษณ์เพื่อไม่ให้ผู้รับการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นออกนอก

ประเด็น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความหมาย การฟังซ้ำๆ จากแถบบันทึกบทสัมภาษณ์ การจดบันทึกจากการสังเกต แบบแผน ประเด็นหลัก รวมทั้งแก่นสาระ ที่ปรากฏจากการฟังแถบบันทึกสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำอธิบายเหตุผล ใช้แนวคิดคุณลักษณะของผู้ประกอบการของ อำนาจ ธีระวนิช (2549) และแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามทฤษฎีของ R. Brayton Bowen (2000) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แจกแบบสอบถามเพื่อถามพนักงาน สำหรับสถานประกอบการที่ได้คัดเลือก แบบเจาะจง โดยพิจารณาจากการสังเกตจากบุคลิกจากลักษณะที่พนักงานแสดงออกมาแสดงให้เห็นว่ามีความสุขในการทำงาน จาก 30 สถานประกอบการได้จำนวน 7 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 441 ชุด ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานตามทฤษฎีของ Ed Diener (2009) ในการออกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่แบบหลายทาง

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ 74 ข้อ ตามแนวคิดของ อำนาจ ธีระวนิช (2549) จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการจำนวน 30 คน แสดงผลการศึกษาจากค่าร้อยละมากที่สุดไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร มีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญ 20 ข้อ ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนนความถี่ที่มีคะแนนมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การใส่ใจ, เข้าใจ, เห็นใจผู้อื่น มีบุคลิกภาพดี และความคิดสร้างสรรค์ นอกเหนือจากนั้นช่วงคะแนนจะมีค่าใกล้เคียงกันมากจนสามารถกำหนดเป็นกลุ่มเดียวกันได้

2. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Practice the Five R's to Motivate Workers ของ R. Brayton Bowen (2000) จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการจำนวน 30 คน แสดงผลการศึกษาจากค่าร้อยละมากที่สุดไปหาน้อย การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด ดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนนความถี่ที่มีคะแนนมากที่สุด 2 ลำดับแรกคือ ด้านการให้รางวัลตอบแทน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี นอกเหนือจากนั้นช่วงคะแนนจะมีค่าใกล้เคียงกันมากจนสามารถกำหนดเป็นกลุ่มเดียวกันได้ การให้รางวัลตอบแทน ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจะมุ่งเน้นไปที่รายได้ เช่น การให้โบนัสประจำปี การขึ้นเงินเดือน สวัสดิ์การช่วยเหลือพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยมุ่งเน้นกิจกรรม เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันทำ เพื่อให้เกิดความกลมเกลียว และความสนิทสนมกัน การชื่นชม โดยมุ่งเน้นการสร้างความภาคภูมิใจ เช่น เมื่อพนักงานทำงานได้ดี มีการมอบเกียรติบัตรชื่นชมยินดี สำหรับคนดีคนเก่งขององค์กร โดยจะทำการมอบรางวัลต่อหน้าพนักงานคนอื่น ความรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นการมอบอำนาจ เช่น ให้อำนาจการตัดสินใจในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ การยอมรับนับถือ โดยมุ่งเน้นความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน

3. ความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.1 **ความสุขในการทำงาน** ของ Ed Diener (2009) จากแบบสอบถามพนักงาน เรียงลำดับความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อแสดงผลการศึกษาจากค่าร้อยละมากที่สุดไปหาน้อยพบว่า ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานมีดังต่อไปนี้

ด้านความรู้สึกทางบวก (ร้อยละ 28.63) ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกดีและมีความสุขมากที่สุดคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกดีในการทำงาน และการที่พนักงานมองโลกในแง่ดี ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ร้อยละ 27.86) ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ การที่พนักงานรู้สึกว่าชีวิตมีจุดมุ่งหมายและมีความหมาย และการที่พนักงานมองโลกแง่ดี

เกี่ยวกับอนาคตของพวกเขาเอง ด้านความพึงพอใจในชีวิต (ร้อยละ 23.66) ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานพึงพอใจในชีวิตมากที่สุดคือ การที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตของพวกเขา และการที่พนักงานรู้สึกว่าชีวิตส่วนใหญ่เป็นไปตามที่เขาตั้งใจไว้แล้ว และด้านความรู้สึกทางลบ (ร้อยละ 19.85) ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่ดีและไม่มีความสุข คือ การที่พนักงานรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน และการที่พนักงานรู้สึกกังวลหรือกลัวในการทำงาน

3.2 **ปัจจัยทั่วไปที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน** จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้คือ F-Test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกข้อมูลออกไป 3 สถานภาพ จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยทั่วไปกับความสุข ดังต่อไปนี้

3.2.1 **สถานภาพทางประชากร**

ปัจจัยด้านเพศ มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยที่เพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย ปัจจัยด้านสถานภาพ มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยที่สถานภาพแต่งงานมีความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสดและหย่าร้าง ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยที่อายุต่ำกว่า 18 ปี มีความสุขในการทำงานจากนั้นความสุขจะลดลงตามลำดับจนกระทั่งหลังจากช่วงอายุ 36-40 ปี ความสุขในการทำงานจะเพิ่มสูงขึ้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยที่ระดับการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้นมีผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3.2.2 **สถานภาพทางสังคม**

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) โดยที่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี จะมีความสุขในการทำงานจากนั้นความสุขจะเริ่มลดลง หลังจากช่วงอายุงาน 3-5 ปี ขึ้นไปความสุขในการทำงานจะเพิ่มสูงขึ้น

3.2.3 **สถานภาพทางเศรษฐกิจ**

ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน โดยที่ระดับรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นสูงขึ้นมีผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

สรุป

คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่สำคัญ 3 ข้อ ได้แก่ (1) ใส่ใจผู้อื่น, เข้าใจ, เห็นใจ (2) บุคลิกภาพดี (3) ความคิดสร้างสรรค์ ในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารต้องใช้แรงงานจำนวนมากและส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการศึกษาต่ำ เรื่องชีวิตความเป็นอยู่ เป็นปัจจัยพื้นฐาน รวมไปถึงสภาพการทำงาน ความปลอดภัย การใส่ใจ เข้าใจ และเห็นใจจึงมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้ประกอบการ การมีผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาที่น่าเคารพนับถือในสายตาพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การมีบุคลิกภาพดี แต่งตัวดี ช่วยให้ผู้ประกอบการมีพลังอำนาจในการบริหารมากขึ้น นอกจากนี้ ความไวต่อปัญหา ข้อบกพร่อง เป็นคนที่สนใจในปัญหา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้น ด้วยสภาพการแข่งขันทางด้านธุรกิจที่สูง การแย่งชิงแรงงาน รวมถึงส่วนแบ่งในการตลาด เมื่อพัฒนาตนเองได้สิ่งสำคัญลำดับถัดมาคือ จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร จึงว่าด้วยเรื่องการสร้างแรงจูงใจ

การจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ การให้รางวัลตอบแทน โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีรายได้น้อย เงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดใจจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ แต่อย่างไรก็ตามการจูงใจนั้นมีข้อจำกัดเมื่อจูงใจได้ระดับหนึ่ง พนักงานก็จะมีความต้องการในลำดับถัดมา ซึ่งผู้ประกอบการต้องพิจารณาว่าพนักงานในองค์กรของตนนั้นอยู่ในขั้นใด และใช้การจูงใจที่เหมาะสม เมื่อการจูงใจเหมาะสมแล้ว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ จึงว่าด้วยเรื่องความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกดีในการทำงาน การที่พนักงานมองโลกในแง่ดี การที่พนักงานรู้สึกว่าชีวิตมีจุดมุ่งหมายและมีความหมาย การที่พนักงานมองโลกแง่ดีเกี่ยวกับอนาคตของพวกเขา ทั้งนี้ ความสุขและความทุกข์ถือเป็นสิ่งที่มีควบคู่กับไป โดยผู้ประกอบการต้องพยายามลดความรู้สึกทางลบ หรือความรู้สึกที่ไม่ดีรู้สึกแย่ไม่มีความสุขในการทำงานให้ลดลง โดยผลจากการศึกษาพบว่า การที่พนักงานรู้สึกไม่พอใจ

ในการทำงาน และการที่พนักงานรู้สึกกังวลหรือกลัวในการทำงาน ส่งผลกระทบมากที่สุดที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความสุขคือ ปัจจัยด้านสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางสังคม และสถานภาพทางเศรษฐกิจ โดยหากนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน พนักงานที่เป็นเพศหญิง หรือพนักงานที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วจะสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ง่ายกว่า

การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ความใส่ใจเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น โดยจัดการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน และสร้างความสุขความรู้สึกที่ดีที่จะทำงานควบคู่กันไป เพื่อการดำเนินธุรกิจอยู่รอดมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

อภิปราย

ผลการศึกษา คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2550) โดยกล่าวว่า เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ คุณลักษณะการเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน วางแนวทางการทำงาน พร้อมให้คำแนะนำผู้ร่วมงาน จะนำไปสู่ผลดำเนินการที่ดี คุณลักษณะบุคลิกภาพดี จะได้รับการยอมรับนับถือ การสนับสนุนความไว้วางใจ เพราะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้พบเห็น และคุณลักษณะมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องเป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำมาประยุกต์สรรหาวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม

ผลการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551) โดยกล่าวว่า การให้รางวัลตอบแทน มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัยและเสื้อผ้า รายได้จากการทำงานที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ควรมีการจัดพบปะสังสรรค์ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน

ผลการศึกษา ความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า ความรู้สึกทางบวก การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอารมณ์ทางบวกที่มากขึ้นส่งผลให้ความสุขที่มากขึ้นและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ความสำเร็จ การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จได้ มีอิสระในการทำงาน และจะทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง นำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. การสร้างแรงจูงใจ หากมีการต่อยอดองค์ความรู้ ธรรมชาติของแรงจูงใจ (The Nature of Motivation) สภาวะบางอย่างที่ใช้จูงใจอยู่ภายในคนๆ นั้น ได้ผลักดันให้เขาไปสู่เป้าประสงค์ ความต้องการ (Need) ความพยายาม (Striving) ความปรารถนา (Desire) แรงขับ (Drive) ความทะเยอทะยาน (Ambition) เหล่านี้จะทราบได้อย่างไรว่าระยะเวลานานมากน้อยแค่ไหนการจูงใจถึงใช้ไม่ได้ผล ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรม ลักษณะนิสัย หรือใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลยภาพและแรงขับ (Homeostasis and Drive Theory) เพื่อได้การจูงใจที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการมากขึ้น

2. ความสุขในการทำงาน หากมีการต่อยอดองค์ความรู้ โดยใช้ทฤษฎีความสุขในการทำงานของคนอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น ทฤษฎี Happy 8 ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ทฤษฎี Chief Happiness Officer ของ Alexander Kjerulf และทฤษฎี Positive Psychology ของ Martin Seligman อาจทำให้ได้รับความรู้เชิงลึกเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2550). **คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ**. ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2556, จาก http://www.ryt9.com/s/ryt9/112106

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นวพิทย์ เลี้ยงเพ็ชร. (2553). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประมวล สุธีจารุวัฒน์. (2553). **อุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย**. ค้นเมื่อ 12 เมษายน 2556, จาก http://www.ie.eng.chula.ac.th/academics/course/2104328/assignments/01industries/10.pdf

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2555). **แผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมอาหาร**. ค้นเมื่อ 11 เมษายน 2556, จาก http://www.sme.go.th/Pages/researchSMEs/art_25.aspx

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการท างานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อำนาจ ธีระวานิช. (2549). **ผู้ประกอบการ = Entrepreneur**. กรุงเทพฯ: มาเธอร์บอสแพคเก็จจิ้ง.

Baumback, C.M. (1988). **How to Organize and Operate a Small Business**. 8th ed. Engle woodCliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Bowen R. Brayton (2000). **Recognizing and Rewarding Employees**. New York: McGraw Hill

Diener, E. (2009). **Overview of Subjective Well-Being Scales**. Retrieved March 5, 2013, form http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/scales.html

Shahar, T.B. (2011) **Happier: Learn the Secrets to Daily Joy and Lasting Fulfillment**. New York: McGrawHill.

Thai Food to The World. (2556). **นโยบายรัฐบาลด้านโครงการครัวไทยสู่ครัวโลก**. ค้นเมื่อ 11 เมษายน 2556, จาก http://www.thaifoodtoworld.com/home/governmentpol.php?&language=EN&language=TH

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร

อันดับ	คุณลักษณะส่วนตัวผู้ประกอบการ	ความถี่	ร้อยละ
1	ใส่ใจ, เข้าใจ, เห็นใจผู้อื่น	47	15.56
2	บุคลิกภาพดี	30	9.93
3	ความคิดสร้างสรรค์	23	7.62
4	ไม่ท้อถอย	21	6.95
5	ช่างสังเกต	19	6.29
6	การศึกษาดี	18	5.96
7	ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง	17	5.63
8	ใฝ่เรียนรู้, ชอบหาความรู้เพิ่มเติม	16	5.30
9	ถูกอบรมจากครอบครัว	16	5.30
10	ไม่เห็นแก่ตัว, ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	15	4.97
11	ยึดหลักความพอเพียง	11	3.64
12	มุ่งมั่นในความสำเร็จ	9	2.98
13	โชคดี, โชคช่วย	8	2.65
14	กล้าเสี่ยง, กล้าได้กล้าเสีย	8	2.65
15	ขยัน	8	2.65
16	มีมนุษย์สัมพันธ์	8	2.65
17	กระตือรือร้น	7	2.32
18	ความละเอียด, รอบคอบ	7	2.32
19	คุณธรรม, จริยธรรม	7	2.32
20	อดทน	7	2.32
	รวม	302	100

ตารางที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด

อันดับ	การสร้างแรงจูงใจ	ความถี่	ร้อยละ
1	การให้รางวัลตอบแทน	37	62.71
2	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	14	25.42
3	การชื่นชม	3	5.08
4	ความรับผิดชอบ	3	5.08
5	การยอมรับนับถือ	1	1.69
	รวม	58	100

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปกับความสุขของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไป		ความพึงพอใจในชีวิต	ความสำเร็จ	ความรู้สึกทางบวกและลบ	ความสุขในการทำงาน*
เพศ	ชาย	20.74	39.48	6.06	1.55
	หญิง	23.59	43.00	8.59	1.80
สถานภาพ	โสด	21.74	41.26	3.69	1.51
	แต่งงาน	21.86	40.95	10.07	1.78
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	21.08	35.75	5.88	1.49
อายุ	ต่ำกว่า 18 ปี	28.45	50.36	1.91	1.79
	18-25 ปี	23.46	42.35	5.54	1.66
	26-35 ปี	21.79	41.12	8.13	1.70
	36-40 ปี	15.76	33.22	4.79	1.24
	41-45 ปี	22.62	43.95	8.15	1.77
	มากกว่า 45 ปี	23.27	38.57	11.40	1.77
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	20.65	36.03	5.73	1.47
	มัธยมศึกษาตอนต้น	17.96	38.33	4.03	1.37
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	25.49	46.10	8.16	1.89
	อนุปริญญา/ปวส.	22.28	44.49	9.21	1.81
	ปริญญาตรี	23.85	44.63	11.39	1.95
อายุงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	21.52	39.72	3.98	1.70
	3-5 ปี	21.01	43.86	10.52	1.24
	6-10 ปี	23.75	40.97	9.75	1.77
	มากกว่า 10 ปี	21.64	39.87	10.98	1.83
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	22.91	42.62	7.37	1.72
	10,001-20,000 บาท	19.44	37.61	5.49	1.46
	20,0001-30,000 บาท	26.20	43.30	12.00	2.02
	30,001-40,000 บาท	25.00	42.50	12.70	2.00
	มากกว่า 40,001 บาท	31.00	56.00	24.00	2.89

*หาจาก (ความพึงพอใจในชีวิต/35)+(ความสำเร็จ/56)+(ความรู้สึกบวกและลบ/24)