

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 272 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงแบบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 16.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง
โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 คน สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	265	97.4
อายุ	41 - 50 ปี	148	54.4
สถานภาพ	สมรส	251	92.3
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	190	69.9
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	264	97.1
รายได้ต่อเดือน	30,001 - 50,000 บาท	135	49.6
อายุการทำงาน	21 - 30 ปี	162	59.6

จากตารางที่ 31 สรุปข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลาง
โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.4 โดยมีอายุอยู่ในช่วง
ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 92.3 พนักงานส่วนใหญ่มี
ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.9 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงร้อยละ
97.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.6 นอกจากนี้พนักงานส่วน
ใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21 - 30 ปี ร้อยละ 59.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านและด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีถึงดีมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 (Alpha α) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่า ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วย ทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึที่ดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร และความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนความคิดเห็นว่า มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน และปัจจัยย่อยอื่นมีระดับความคิดเห็นคือ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อจำแนกตามระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากเป็นอันดับแรกมีด้วยกันสองปัจจัย ได้แก่ ความคิดเห็นว่า งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน รองลงมาคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ และ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นคือ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกปัจจัย ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของท่าน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และ การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน และประการสุดท้าย การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร

2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งคือ พนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 32 แสดงปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05
อายุ	- ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ≥ 51 ปี, 41 - 50 ปี, ≤ 30 ปี, 31 - 40 ปี ค่าเฉลี่ยตามลำดับ - ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ≥ 51 ปี, 41 - 50 ปี, 31 - 40 ปี, ≤ 30 ปี ค่าเฉลี่ยตามลำดับ
ระดับการศึกษา	- ด้านผู้นำ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี - ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งสองด้านมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 32 สรุปปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.3.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกันสองด้านด้วยกันได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตใน

การทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน และมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุ ตามลำดับ กล่าวได้ว่า อายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รวมถึงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกันสองด้านด้วยกันได้แก่ ด้านผู้นำ และ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี แม้ว่าจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน ในขณะที่พนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนด้านปัจจัยอื่นทั้งด้านลักษณะงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.7 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อคำถามจำนวนสามข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในสองระดับคือ เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งนั้น ได้แก่ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยคือ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึงพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีระดับความสุขในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.720 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.379$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.325$)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 คน เป็นเพศชายมากถึงร้อยละ 97.4 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 97.1 เนื่องจากสอดคล้องกับลักษณะงานของโรงไฟฟ้า โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือ อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 92.3 ส่วนระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีร้อยละ 24.6 ซึ่งพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 49.6 รองลงมาคือมีระดับรายได้ระหว่าง 50,001 - 70,000 บาท ร้อยละ 29.4 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ ช่วง 11 - 20 ปี ร้อยละ 66 จากข้อมูลประชากรที่ศึกษาทำให้เห็นถึงลักษณะโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการภายใต้ใน ด้านภาพรวม

5.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันสามปัจจัยย่อยคือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอื่น ๆ เห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ รวมศิริ เมาะ โปธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงาน อย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็น ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจาก ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำสูงของ ผู้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม การสร้าง บรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ เพื่อให้ พนักงานตระหนักถึงองค์กร โดยส่วนรวมและทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ อีกทั้ง สามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังแนวคิดของ Jack Welch (2005) ที่กล่าวว่า ผู้นำถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อน และสร้างความสุขในการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำ (What Leaders Do) อาทิ ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น เข้าถึงทีมของตนและจะต้องสร้างพลังใจ และการมองโลกในแง่ดี สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเล็งที่ที่เกิดขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของเขา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตของเขาเหล่านั้น โดยทำให้เขารู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ชื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ รู้สึกว่าท่านมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร และ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่านตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นกัน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นปัจจัยซึ่งสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความเอื้ออาทร ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้การสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน เกิดความสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน และด้วยเหตุผลที่การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กร การทำงานร่วมกันพนักงานจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อาทิ ทักษะคติ ความถนัด ระดับการศึกษาและอื่น ๆ อีกทั้งต้องเข้าใจปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขได้คือ

การมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังผลวิจัยของ Diener และ Seligman (2004) เรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well - Being กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน นำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น

3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในระดับเห็นด้วยอย่างยั้งนั้นมีด้วยกันสองปัจจัย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน รองลงมาคือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และ ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาทิ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน และ Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่ นอกจากนี้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่สองรองจากด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่ไม่สามารถทำนายถึงระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานได้ แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานในกองบำรุงรักษากลาง ทั้งความรับผิดชอบ ความเด่นชัด ความชำนาญ ความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ ความเป็นระบบระเบียบแบบแผน การมีอิสระในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมงานของตน และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรได้ เพราะการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับงานของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แต่อาจมีปัจจัยย่อยของงานในด้านอื่นที่ไม่ทราบได้ ที่จะสามารถส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานดังกล่าว ดังนั้นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิด

ความรักในงาน (Job Inspiration) เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่า หากบุคคลรักในงานที่ทำหรือได้ทำในสิ่งที่รัก ก็จะมีความสุข และทำหน้าที่นั้นได้อย่างดีที่สุด ดังแนวคิดของ Deci & Ryan (1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชุชมและคณะ, 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นสองแหล่งคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือ ความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คือ งานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัด เป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ โดยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกปัจจัยย่อย ซึ่งความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประการหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง รองลงมาคือ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากันรองลงมาคือ การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และ การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และประการสุดท้าย การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Value) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การมีความเชื่อถือต่อค่านิยมหลักขององค์กร มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจากสมาชิกขององค์กรซึ่งมีมานาน โดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุมา ชูช่วง (2551) ซึ่งพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ค่านิยมในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) คือ ความเชื่อส่วนบุคคลหรือสิ่งที่พนักงานในองค์กรยึดถือเกี่ยวกับผลลัพธ์และพฤติกรรมในที่ทำงาน ได้แก่ ความทะเยอทะยาน การมีจินตนาการ การเชื่อฟัง การควบคุมตนเองได้และการให้ความเคารพต่อบุคคลอื่น ส่วนค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม (Ethical Values) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเกี่ยวกับว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ช่วยให้พนักงานตัดสินใจได้บนพื้นฐานของการกระทำที่ถูกต้องมีศีลธรรม

5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม ตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ทั้งด้านความสมดุลในชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ดังแนวคิดของ Walton (1975: 93 - 95 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2550) เสนอว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งแปดประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม รวมไปถึงลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ดังที่ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 18 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2549: 47) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ อีกทั้งส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) และสุกัญญา อินตะโคด (2550) ที่สรุปผลการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ภายในกองบำรุงรักษาคลังถึงร้อยละ 97.4 เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว ส่งผลให้เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านเพศ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่ภายในกองบำรุงรักษาคลังมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่งพนักงานทุกช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อังคณา (2549) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินต๊ะโตด (2550) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อังคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาล

4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือพนักงานส่วนใหญ่ของกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำกว่าทุกระดับ แต่ก็มีความสุขในระดับสูงนั้น อาจเนื่องมาจากการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานมากกว่า หรือมาจากปัจจัยอื่น ๆ จึงส่งผลต่อความกดดันบางประการรวมทั้งระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ด้วยพนักงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 97.1 ภายในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงไม่พบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโอด (2550) พบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยด้านระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่

6) ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 49.6 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบในงานของตนแล้ว ปัจจัยด้านรายได้จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโศด (2550) ที่พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001

7) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 59.6 มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อังคณา (2547) พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

5.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรกคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว

รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และ มีความรู้สึกตื่นระทมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิทย์ สายสุเขียว และคณะ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548 พบว่า พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะโดยรวมมีระดับความพึงพอใจมาก อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความรักในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

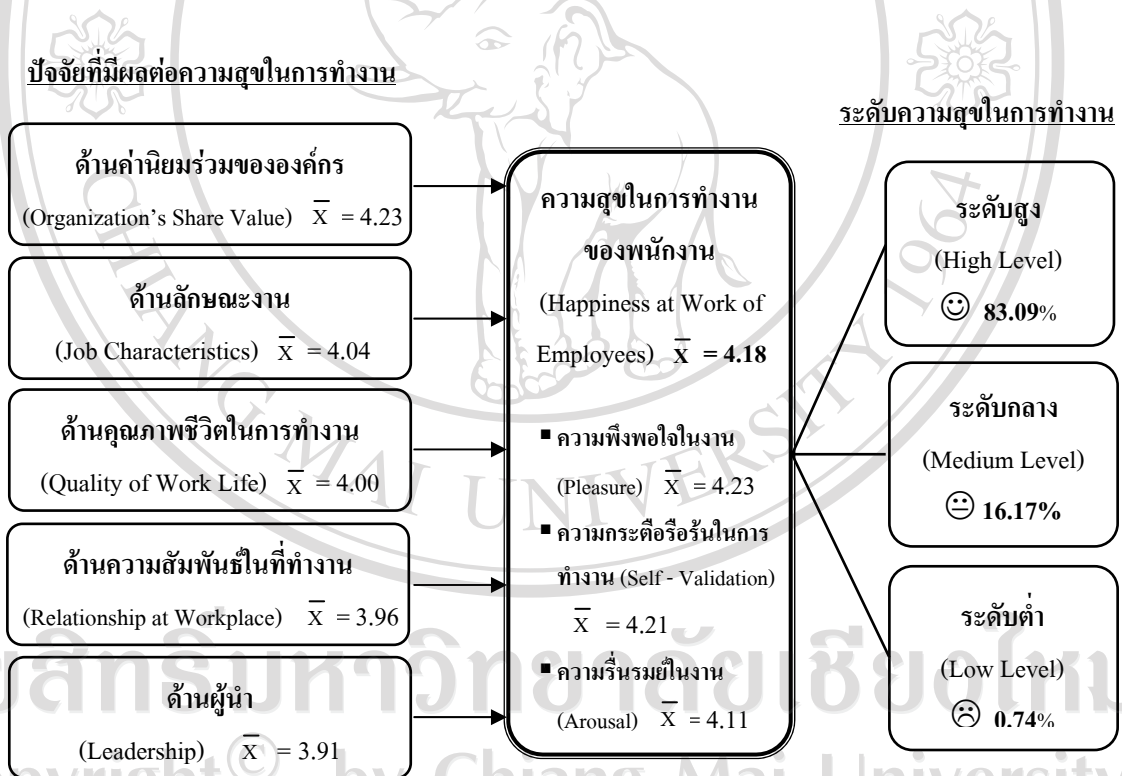
พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับสูง อธิบายได้จาก พนักงานในกองบำรุงรักษากลางได้ให้ทัศนะความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นถึงความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักความผูกพัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตลอดจนการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ และด้วยความสมดุลในคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ดังแนวคิดของ Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก กล่าวคือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบัญชีที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังแผนภาพ

แผนภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน



ลิขสิทธิ์โดย Chiang Mai University
All rights reserved

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2) พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า มีความรู้สึกตื่นระดมในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกรีดกั้ววลใด ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยหรือระดับความสุขในการทำงานสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

3) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ นั้นมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยในทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

4) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ส่วนความคิดเห็นที่ว่า ผู้นำจืดจางและให้ความสำคัญกับความสำคัญที่ประสบความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ นั้นมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านนี้ต่ำที่สุด

5) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย ซึ่งความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ส่วนความคิดเห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

6) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีสองปัจจัยคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนความคิดเห็นว่าการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

7) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกปัจจัยได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและ

คุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน และประการสุดท้าย การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร

8) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยคือย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย ซึ่งความคิดเห็นว่า การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นว่า ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

9) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานคือ ระดับการศึกษา โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย แม้ว่าทั้งสองกลุ่มจะมีระดับความสุขในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

10) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน ในขณะที่อายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด ส่วนพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรต่ำที่สุด ในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด

12) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

13) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แม้ว่าจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกันก็ตาม

14) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

15) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

16) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

17) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านกับปัจจัยด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.72 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.379$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.325$)

5.4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาใคร่ขอนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระดับปานกลางและระดับต่ำ ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกรัดอกกังวลใด ๆ ในการทำงาน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานฯ และมีความรู้สึกพึงพอใจในงานฯ ตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือเรียกว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non - financial Incentive) ทำได้โดยสร้างแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะของงาน ด้านผู้นำหรือเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิต รวมทั้งด้านค่านิยมหรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลทางด้านจิตใจของพนักงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การได้รับยกย่องชมเชย รู้สึกมีความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความชำนาญ มีความชอบและสามารถทำได้ดี เป็นต้น เมื่อองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2) จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน ความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ซึ่งพบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงได้ดัง

ตาราง

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านปัจจัย
ความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้าย	ค่าเฉลี่ย
ด้านค่านิยมร่วม ขององค์กร	การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตาม เป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	4.21
ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม (เห็นด้วย)	3.86
ด้านผู้นำ	ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (เห็นด้วย)	3.78
ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานใน ทุก ๆ เรื่อง (เห็นด้วย)	3.78
ด้านลักษณะงาน	การมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (เห็นด้วย)	3.78

จากตารางที่ 33 สามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละ
ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเกี่ยวข้องกับสามด้าน
หลัก ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ด้านผู้นำ มีด้วยกันสองข้อความ
คิดเห็นคือ ปัจจัยด้านผู้นำและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงาน มีด้วยกันสองข้อความ
คิดเห็นเช่นกันคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน มี
ข้อความคิดเห็นคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ดังนั้นผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็น
ต่อทั้งสามด้านดังกล่าว ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อให้ความสุขในการทำงานของ
พนักงานคงอยู่ต่อไป

2.1 ด้านผู้นำ จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำที่ว่า ผู้นำจรรยาและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวว่า ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรมชาติ พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อผู้นำหรือหัวหน้างาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานที่ดี มีการแจ้งผลการประเมินของงานทุกครั้ง มีการรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำหรือแนวทางแก่พนักงาน ตลอดจนพยายามจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกในด้านบวกทั้งกับผู้นำองค์กรและกับงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการชักจูงให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

พสุ เดชะรินทร์ (2552) ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบหลักคำสั่งสอนตามหลักพระพุทธศาสนากับแนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำในปัจจุบัน กล่าวถึง บทบาทของผู้นำกับการสื่อสาร โดยผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งลักษณะของนักสื่อสารที่ดีมีสี่ประการ ได้แก่ การพูดแจ่มแจ้ง อธิบายให้เข้าใจได้ชัดเจน การพูดจริงใจ พูดจนคนยอมรับและอยากจะทำ การพูดเร็วใจ พูดให้เกิดความคลั่ง กระตือรือร้น และการพูดให้กำลังใจ พูดให้เกิดความร่าเริง มีความหวังในผลดีและทางที่จะสำเร็จ สำหรับตัวผู้นำนั้น นอกเหนือจากการรู้จักพูดแล้วยังต้องรู้จักที่จะฟังด้วย โดยเฉพาะการรับฟังจากผู้ที่ต่ำกว่าหรือเป็นลูกน้อง นอกจากนี้ หลักธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมักจะถูกนำมาโยงกับเรื่องของการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือภาวะผู้นำนั้นคือ หลักพรหมวิหารสี่ประการ ประกอบด้วย เมตตา มีความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้อื่น มีน้ำใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา เมื่อผู้อื่นมีทุกข์นั้นผู้นำจะต้องมีกรุณาและช่วยบำบัดทุกข์ให้ มุทิตา เมื่อพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ความสำเร็จมากขึ้น ผู้นำก็ต้องพลอยยินดีและช่วยส่งเสริมสนับสนุน ส่วนอุเบกขา การรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง หลักพรหมวิหารสี่นั้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำควรยึดเป็นหลักธรรมในการบริหารงานเป็นประจำวันทั่วไป โดยเฉพาะกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ

กับองค์กร โดยเมื่อบุคคลอื่นมีปัญหา มีทุกข์ เดือดร้อน ผู้นำก็ต้องมีความกรุณาที่จะแก้ไขปัญหา ในขณะที่เดียวกัน เมื่อบุคคลอื่นประสบความสำเร็จ มีความสุข ก็ต้องมีมุทิตาที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ในช่วงสถานการณ์ปกตินั้นก็ต้องคอยดูแล เอาใจใส่ให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และสุดท้าย ในการบริหารงานทุกอย่างผู้นำจะต้องมีและสามารถรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง เข้าข้างใดข้างหนึ่ง ซึ่งหลักของอุเบกขานั้นจะคุมเมตตา กรุณา มุทิตา ไว้อีกด้วย โดยการปฏิบัติหรือช่วยเหลือผู้อื่นนั้น ก็จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ดังนั้นการนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับใช้กับการบริหารองค์กรนั้น น่าจะเหมาะกับบริบทขององค์กรภายในประเทศมากกว่าการนำหลักของตะวันตกมาใช้แต่เพียงอย่างเดียว

2.2 ด้านงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่กล่าวว่า ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันรวมทั้งเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของระบบการพัฒนาสายอาชีพ (Career Path Development) ขึ้นมาเพื่อรองรับและมีระบบการประเมินศักยภาพที่เหมาะสม โดยมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในสายอาชีพที่เหมาะสมด้วย นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถให้แก่พนักงาน (Competency Map) ทุกองค์กรล้วนต้องการให้พนักงานของตนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่องค์กรจะได้พนักงานอย่างที่ต้องการไว้ องค์กรควรมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้แก่พนักงาน การให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน การให้อำนาจในการปฏิบัติงานและตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และการให้มีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมทั้งเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ก็ควรให้โอกาสพนักงานในการที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมหรือจากการศึกษาต่อมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและการพัฒนาองค์กรต่อไป

สำหรับการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อค่านิยมขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานนั้นสามารถปรับใช้มุมมองด้านการจัดการองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) เนื่องจากองค์กรปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้น ๆ จึงจะมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ของสิ่งแวดลอมตลอดเวลา จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างกันไป โดยองค์กรแบบเดิมลักษณะงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยน แต่ในองค์กรสมัยใหม่ พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของคนที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้านซึ่งอาจไม่มีในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงานอยู่เป็นประจำ ดังนั้น องค์กรจะสามารถพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน (Compensation) สามารถจะตอบแทนตามทักษะ (Skill Based) ยังมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างมากขึ้นก็ได้ ค่าตอบแทนมากขึ้น แทนการให้ค่าตอบแทนตามลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบ (Job Based) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นความรู้สึกถึงเป้าหมายค่านิยมร่วมขององค์กรและความต้องการให้เกิดความสำเร็จในงานให้เกิดขึ้นแก่พนักงานขององค์กร

2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) เนื่องจากการทำงานร่วมกันอย่างมีความสัมพันธ์นับว่าเป็นความต้องการอันสูงสุดขององค์กร เพราะจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จจะต้องฝึกฝนและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน ให้มีมนุษยสัมพันธ์ในชีวิตการทำงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดี จะต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนนำมาซึ่งการสนับสนุนทางสังคมระหว่างกัน ความสนิทสนมใกล้ชิด ความรักความผูกพันและสัมพันธภาพที่ดี ก่อให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลด้านต่าง ๆ การพัฒนาและสร้างการสนับสนุนทางสังคมให้เกิดขึ้น โดยความสัมพันธ์ที่ดีเริ่มจากความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การไว้วางใจกัน การมีน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันบนพื้นฐานความเข้าใจและความถูกต้อง ไม่สนับสนุนหรือปกป้องการกระทำผิดของผู้อื่น ซึ่งการสื่อสารที่ดีระหว่างกันจะช่วยให้ได้รับการสนับสนุนที่รวดเร็วและมีคุณภาพ อีกทั้งควรเป็นผู้ให้

และผู้รับอย่างเหมาะสมจากการแบ่งปันและการเสียสละซึ่งกันและกัน ไม่เอาर्डเอาเปรียบหรือเบียดเบียนกัน นอกจากนี้ การขจัดความขัดแย้งหรือปัญหาอันเกิดขึ้นได้ระหว่างบุคคล โดยการพูดไปไกล่เกลี่ย เจริญต่อรองเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น พนักงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายการทำงานเต็มไปด้วยความสุขเพิ่มมากขึ้น

3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การรับรู้คุณค่าในตนเอง การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลแม่เมาะ หรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

3) การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรครั้งต่อไป สามารถเพิ่มความละเอียดของแบบสอบถามได้โดยการปรับเปลี่ยนให้มีค่าความละเอียดของระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 1 - 7 หรือ 1 - 10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือคาดการณ์ถึงความสุขในการทำงานต่อไปในภายหน้าได้