

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็นสองส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 211 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงแบบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 16.0 for Windows ในการวิเคราะห์

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 211 คน สรุปได้ดังตาราง

**ตารางที่ 34** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	202	95.7
อายุ	41 - 50 ปี	84	39.8
สถานภาพการสมรส	สมรส	177	83.9
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	150	71.1
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	204	96.7
รายได้ต่อเดือน	30,001 - 50,000 บาท	110	52.1
อายุการทำงาน	21 - 30 ปี	103	48.8

จากตารางที่ 34 สรุปข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 95.7 โดยมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 83.9 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 96.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.1 นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

### ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดเท่ากับ 0.961 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.897 ด้านลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.825 ส่วนด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.888 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

### ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีรายละเอียดดังนี้

#### 2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leaderships)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ดังนี้ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

ให้กับพนักงานทั้งองค์กร และผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อจำแนกตามระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความคิดเห็นว่า พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน รองลงมาคือ ในปัจจุบันพนักงานได้ทำงานที่มีความชำนาญ ลำดับต่อมาคือ ความคิดเห็นว่า หน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยดังนี้ พนักงานมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ตามลำดับ และปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นกัน

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ได้แก่ พนักงานยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร พนักงานเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร พนักงานมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และพนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ตามลำดับ ซึ่งแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยย่อย คือ เห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ พนักงานมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พนักงานสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็กิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายคือ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม ตามลำดับ

### ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งหมายถึง พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ สรุปได้ดังนี้

2.3.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน และมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ กล่าวได้ว่า อายุมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในด้านลักษณะงานรวมถึงด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่อายุไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วม

ขององค์กร โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

2.3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 70,001 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาทต่อเดือน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน และมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ในช่วงอื่น ๆ ที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาทต่อเดือน ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นเดียวกัน และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาทต่อเดือน และพนักงานที่มีรายได้ได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเหมือนกัน ตามลำดับ

2.3.7 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ซึ่งทุกช่วงอายุการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย คือ เห็นด้วยทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วนปัจจัยย่อยสุดท้ายคือ พนักงานมีความรู้สึกตื่นระทมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 85.31 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.85 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุก และมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

#### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยระดับ

##### ความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.729 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 46.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้

$$\text{ระดับความสุขในการทำงาน} = 0.452 + 0.194(\text{Leaderships}) + 0.228(\text{Relationship at Workplace}) + 0.401(\text{Quality of Work Life})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.366$ ) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.201$ ) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.200$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบไปด้วย



ความรื่นรมย์ในงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.631 และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน จะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการทำนายความรื่นรมย์ในงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เข็มเมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้

$$\text{ความรื่นรมย์ในงาน} = 0.316 + 0.198(\text{Leaderships}) + 0.270(\text{Relationship at Workplace}) + 0.362(\text{Quality of Work Life})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานมากที่สุด ( $\beta = 0.283$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.204$ ) และ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.175$ ) ตามลำดับ

3.4.2 ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.645 และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน จะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 58.3 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการทำนายความเพลิดเพลินในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เข็มเมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้

ความเพลิดเพลินในการทำงาน =  $0.578 + 0.173(\text{Leaderships}) + 0.491(\text{Quality of Work Life})$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงานมากที่สุด ( $\beta = 0.402$ ) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.161$ ) และด้านลักษณะงาน ( $\beta = 0.105$ ) ตามลำดับ

3.4.3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ ( $R$ ) เท่ากับ 0.716 และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.7 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $B$ ) สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการทำนายความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้

ความกระตือรือร้นในการทำงาน =  $0.460 + 0.212(\text{Leaderships}) + 0.291(\text{Relationship at Workplace}) + 0.351(\text{Quality of Work Life})$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด ( $\beta = 0.309$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.248$ ) และด้านผู้นำ ( $\beta = 0.212$ ) ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น เกิดจากการมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงาน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกใคร่ผูกพันและเกิดความสามัคคีขึ้นภายในองค์กร มีการรับรู้ที่ตรงกันและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความชำนาญของพนักงานแต่ละคน ให้อำนาจตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และสิทธิในแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในขอบเขตที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถดึงเอาศักยภาพภายในตัวเองออกมาใช้ในงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รามศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่ทำการศึกษารื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติทางด้านผู้นำที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งยังสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ยังไม่สามารถส่งเสริมให้พนักงาน

กองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการรับรู้คุณลักษณะงานและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาทิ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน

### 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อธิบายได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เกิดจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่มีความเอื้ออาทรคอยเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทัศนคติระหว่างกันได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 และผลการศึกษาของ พรธนิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ สัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความเอื้ออาทร ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้การสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกัน ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน เกิดความสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

#### 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แม้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้คะแนนค่าเฉลี่ยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากที่สุด ในปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน สะท้อนให้เห็นถึง การมีความเชื่อถือต่อค่านิยมร่วมขององค์กร มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจากสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีมายาวนาน โดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน แต่ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ยังไม่สามารถส่งเสริมให้พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จารума ชูช่วง (2551) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อธิบายได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะต้องประกอบได้ด้วย การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการทำงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรจะต้องรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว และชีวิตการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมตลอดจนให้พนักงานได้รับการปฏิบัติและค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจากหัวหน้างาน กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550)

และสุกัญญา อินตะโคต (2550) ที่สรุปผลการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน

## 5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

### 1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.7 ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรกลและต้องใช้พลังกำลังในการทำงานค่อนข้างมาก เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย

### 2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานแต่ละช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษา

ของ นกัซชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 83.9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโคด (2550) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นกัซชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกัซชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วน

บุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง  
ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 96.7 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า  
พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน  
ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานไม่  
มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัด  
ลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับงาน  
ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลงานผ่าตัด ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ศูนย์วิจัย  
ความสุขชุมชน (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)  
พบว่า ความสุขในการทำงานของประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กร  
ธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ และการศึกษาของ นภัชชล  
รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ  
บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 6) ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง  
ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.1 เมื่อทดสอบความ  
แตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้  
ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวม  
ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน  
รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือน  
แม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยด้าน  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย  
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโศด (2550) ที่  
พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ต่างกัน  
มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ ศูนย์วิจัยความสุข  
ชุมชน (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) พบว่า



ความสุขในการทำงานของประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันไปตามรายได้

#### 7) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เข้มืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เข้มืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กัลยรัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 5.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เข้มืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ พนักงานมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และพนักงานมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เข้มืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง โดยเกิดจากพยาบาลมี

ใจรักและเอาใจใส่งาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มองเห็นคุณค่า และประโยชน์ของงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และมองว่างานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และ อารมณ์ทางบวก กล่าวคือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ทำ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

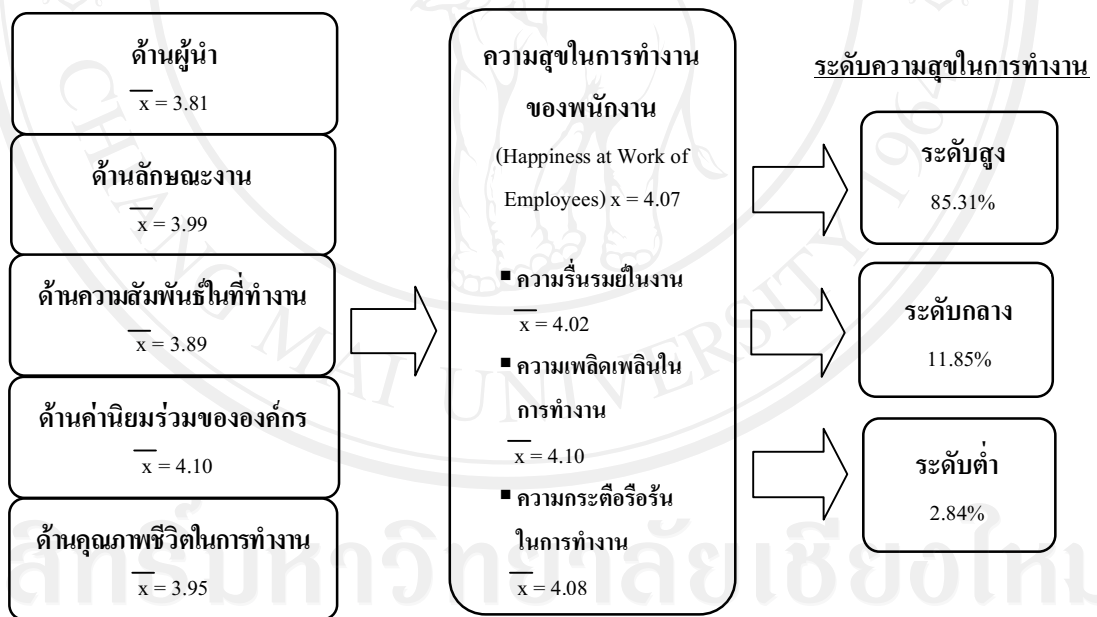
### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังแผนภาพ

**ภาพที่ 2** แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน

#### ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน



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

2) พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (High Level) กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อยด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ว่า พนักงานมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้สูงที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า พนักงานมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ซึ่งพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) พบว่า เพศไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า อายุไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในขณะที่อายุมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากเป็นอันดับแรก ส่วนพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านลักษณะงานเป็นอันดับสุดท้าย ในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นอันดับสุดท้าย

6) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at

Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในขณะที่สถานภาพการสมรสมีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากเป็นอันดับแรก ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นอันดับสุดท้าย

7) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) พบว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยพนักงานทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในขณะที่รายได้ต่อเดือนมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 70,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากเป็นอันดับแรก ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ในขณะที่โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000

บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นอันดับสุดท้าย

10) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในขณะที่อายุการทำงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากเป็นอันดับแรก ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทั้งในด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นอันดับสุดท้าย

11) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เมื่อนำปัจจัยแต่ละด้านมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) มากเป็นอันดับแรก ต่อมาคือ ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และสุดท้ายคือ ด้านผู้นำ (Leaderships) ตามลำดับ

12) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leaderships) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่าผู้นำสามารถสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

13) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ตน

รับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

14) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ พนักงานมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

15) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ พนักงานยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

16) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

17) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.729 โดยปัจจัยด้านผู้นำ (Leaderships) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ไม่มีผลต่อระดับความสุขในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.366$ ) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.201$ ) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.200$ ) ตามลำดับ

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เขมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 85.31 รองลงมาคือ พนักงานที่มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.85 และพนักงานที่มีความสุขในการทำงานระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 2.84 ดังนั้นประเด็นที่ควรพิจารณา คือ แม้ว่าในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่ของกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เขมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จะมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีพนักงานอีกจำนวนหนึ่งที่ยังคงมีระดับของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ รวมคิดเป็นร้อยละ 13.69 ซึ่งก็เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงต่ำมากที่สุด คือ พนักงานมีความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน รวมคิดเป็นร้อยละ 16.11 รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และพนักงานมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รวมคิดเป็นร้อยละ 13.74 เท่ากัน กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว ความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานหรือเรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non - financial Incentive) ทำให้โดยสร้างแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านผู้นำ ด้านลักษณะของงาน ด้านค่านิยมร่วมกันขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลทางด้านจิตใจของพนักงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การได้รับยกย่องชมเชย การรู้สึกมีความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความชำนาญ มีความชอบและสามารถทำได้ดี เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อองค์กรได้ตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย



2) จากผลการศึกษา ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้านของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งพบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงได้ดังตาราง

**ตารางที่ 35** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายใน แต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้นำ	ผู้นำสามารถสร้างการสื่อสารแบบสอง ทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นใน องค์กร	3.77 (เห็นด้วย)
ด้านลักษณะงาน	พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน	3.86 (เห็นด้วย)
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	3.78 (เห็นด้วย)
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	3.78 (เห็นด้วย)
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.78 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 35 แสดงถึงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและเร่ง

หาแนวทางแก้ไข เพื่อให้พนักงานของกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีระดับความคิดเห็นในด้านดังกล่าว และมีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นต่อไป ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็นและแนวคิด ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานคงอยู่ต่อไป ดังต่อไปนี้

1. จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำ ที่ว่า ผู้นำสามารถสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในเรื่องความสามารถในการสื่อสารและการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรของผู้นำ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อผู้นำในด้านการสื่อสาร องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารภายในองค์กร เพราะพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรขึ้นอยู่กับ “การสื่อสารที่ดี” อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี ด้วยแผนงานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และตรงตามเป้าหมาย การสื่อสารที่ดีจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จแก่องค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย ใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกระตุ้นพลังในการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด (ทรงธรรม ชีระกุล, 2548)

เมธี ปิยะคุณ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการสื่อสารของผู้บริหาร ว่าการก่อให้เกิดบรรยากาศของการสื่อสารที่ดี รวมทั้งให้มีบรรยากาศที่จูงใจให้คนอยากทำงาน เป็นสิ่งที่ต้องให้ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดในการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมนานัปการ ตั้งแต่เรื่องที่มีความสำคัญในการจัดการกับสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ไม่อาจจะมองข้ามความสำคัญไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี และเป็นผู้ที่มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของคน เพราะการจัดการทุกอย่างจะต้องให้ความสนใจไปที่คน แต่เป็นเรื่องที่น่าประหลาดใจว่าผู้บริหารหลายคนมองข้ามไปในการที่จะใช้วิธีการที่มุ่งถึงคนเป็นหลัก และเป็นผู้บริหารที่จะต้องเผชิญกับปัญหาในการสื่อสาร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความล้มเหลวในงานโดยตรง ฉะนั้นผู้บริหารทุกคนทุกระดับต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานให้ข่าวสารระหว่างแต่ละฝ่าย แล้วก็บุคคลที่เหมาะสมที่จะสื่อสารกับบุคลากรอย่างได้ผล นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นแหล่งข่าวสารที่บุคลากรจะได้รับคำสั่ง ไปปฏิบัติเพื่อรับข่าวสารแล้วก็ไปดำเนินการให้ถูกต้อง สุดท้ายผู้บริหารจะต้องพึงระลึกไว้เสมอว่าบุคลากรทุกคนต้องมีความสนใจต่อกิจกรรมต่าง ๆ พยายามที่จะถ่ายทอดข่าวสารเกี่ยวกับหน่วยงานให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยเทคนิคการสื่อสารของผู้บริหารที่ดี มีดังต่อไปนี้

1. มีความเข้าใจอยู่กับเรื่องต่าง ๆ เรื่องที่จะพูด เรื่องที่จะสื่อสารคืออะไร มีความเข้าใจเรื่องนั้นลึกซึ้งเพียงใด จุดมุ่งหมายของเรื่องนั้นคืออะไร การสื่อสารต้องมุ่งเน้นไปทางใดบ้าง แล้วก็ตามลำดับความนึกคิดในเรื่องที่จะสื่อสารให้ต่อเนื่องกัน
2. มีทักษะในการสื่อสาร การสื่อสารด้วยการพูดต้องอาศัยบุคลิกภาพในการแสดงออกอย่างมาก ตั้งแต่การใช้ภาษา น้ำเสียง การยืน ท่าทางอากัปกริยาต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องมีความสัมพันธ์กัน
3. ต้องเป็นคนช่างสังเกต เรียนรู้ได้เร็วและมีความจำดี การสื่อสารที่ดีผู้ส่งสารคือผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสถานการณ์ กาลเทศะ และตัวบุคคลด้วย ไม่ใช่เพียงใช้คำพูดที่ดีโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ
4. ต้องมีความคิดสุขุม รอบคอบ จุดมุ่งหมายอันแท้จริงของการสื่อสาร คือ ทำให้ผู้รับสารได้เข้าใจสารของผู้บริหารอย่างแท้จริง มีการยอมรับและทำตามที่ผู้บริหารต้องการ
5. ในการสื่อสารแต่ละครั้งผู้บริหารควรจะเตรียมตัวหรือวางแผนล่วงหน้าในการที่จะเสนอข่าวสารให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
6. การพูดนั้นเนื้อหาสาระเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากทีเดียวที่จะทำให้เกิดความสนใจและติดตามฟัง แต่อีกสิ่งหนึ่งที่จะต้องพิจารณาด้วย คือ ลักษณะน้ำเสียงในการพูด โดยผู้บริหารจะต้องนำเอาศิลปะในการที่จะจูงใจคนมาใช้ร่วมด้วย
7. มีความสามารถแยกแยะและจัดระเบียบข่าวสารต่าง ๆ ให้เป็นผู้ฟังที่ดี อย่าพยายามให้ผู้อื่นเข้าใจฝ่ายเดียว แต่ผู้บริหารต้องเข้าใจผู้อื่นด้วย คือ จะต้องสามารถสร้างความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการสื่อสารจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร แต่หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำและไม่สามารถนำกลยุทธ์การสื่อสารมาใช้อย่างชาญฉลาด และมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะนำพาองค์กรไปสู่ความล้มเหลวได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงคิดว่า องค์กรควรจะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ (Leaderships) ของผู้บังคับบัญชาในองค์กรควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยลักษณะของผู้นำที่จะสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นนั้น Robert K. Greenleaf (1970) ได้ให้แนวคิดผู้นำแบบบริกร ซึ่งผู้ศึกษาคิดว่าเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ โดย Robert K. Greenleaf ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบบริกรนั้น เกิดมาเพื่อให้บริการ การให้บริการนั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในที่ให้ความสนใจผู้คน และต้องการช่วยเหลือคนเหล่านั้น นอกจากนี้ผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ยังมุ่งเน้นที่จะอุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร โดยเอาใจใส่กับความต้องการของคนภายใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะพัฒนาพนักงานเพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมาและฝึกหัดพนักงานเพื่อให้สามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้

แล้ว ยังให้การสนับสนุนในเรื่องสายงานอาชีพ (Career Path) ของพนักงานอย่างเต็มที่ ที่สำคัญยังรับฟังและสร้างชุมชน (Community) ของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอีกด้วย ผู้นำแบบบริกรนี้จะมองพนักงานเปรียบเสมือนหุ้นส่วน (Partner) มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น โดยจะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง ซึ่งแสดงออก 3 ทาง คือ

1. การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือ พนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้นำ ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร

2. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว โดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับ ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึงจากผู้นำ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกับทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย

3. การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่าง ๆ ผ่านทางการใช้การป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงานเพื่อให้พนักงานเข้าใจว่า สิ่งที่พนักงานได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้ออกแบบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ให้เกิดขึ้นด้วยนอกจากนี้แล้ว ผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจ จริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ

2. จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ว่า หัวหน้ามีการบริหารที่เป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง และด้านลักษณะงานที่ว่า พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่าเป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาเมื่อนำมารวมกันแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดของ Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2537: 11) ซึ่งได้แบ่ง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

3. จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ที่ว่า พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ พบว่าเป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อค่านิยมขององค์กร ดังนั้น เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมขององค์กร เพราะการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญคือพนักงานที่ทำงานอยู่จะต้องเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรในการเร่งสร้าง เผยแพร่ และปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้กับพนักงานของตน เพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคนมีหลักยึดเดียวกันใช้เป็นแนวทางในการทำงาน และมีบรรทัดฐานเดียวกัน ว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องทำและอะไรคือสิ่งที่ต้องไม่ทำ อะไรคือสิ่งที่องค์กรยอมรับ และอะไรคือสิ่งที่องค์กรไม่ยอมรับ จากนั้นแล้วองค์กรก็จะเดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคง และพร้อมเพียงตามทิศทางที่พนักงานทุกคนได้เลือกแล้วร่วมกันอย่างมีความสุข อันเท่ากับเป็นการสร้างเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้องค์กรไป

บรรลุผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของตนได้ ภายใต้เงื่อนไขจำเป็นอื่น ๆ ที่เอื้ออำนวย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน

3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านลักษณะงานตามลำดับ ดังนั้น หากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

## ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

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

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเชียงใหม่หรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เชียงใหม่ เชียงใหม่ จังหวัดลำปาง

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