

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ประกอบกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมาใช้ในการศึกษา ซึ่งจากการให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) ด้านความรักในงาน (Job Inspiration) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 336 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 317 คน เนื่องจากการส่งแบบสอบถามข้อมูลนั้น มีกลุ่มประชากรบางคนมีภารกิจในการออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ และมีประชุม อบรม รวมไปถึงการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานภายในองค์กร ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามเกณฑ์และมีความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 94.35 ของแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแจกแก่พนักงาน ซึ่งจำนวนที่ได้รับคืนและมีความครบถ้วนดังกล่าว สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมด และเป็นขนาดประชากรที่เหมาะสมในการศึกษา ข้อมูลที่ได้ก็นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์

สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 17.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 317 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	175	55.20
อายุ	30 – 40 ปี	124	39.10
สถานภาพการสมรส	สมรส	200	63.10
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	245	77.30
ตำแหน่งงาน	พนักงานพัฒนาธุรกิจ	132	41.60
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	106	33.40
อายุการทำงาน	11 – 15 ปี	79	24.90

จากตารางที่ 51 สรุปได้ว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.20 โดยมีอายุตั้งแต่ 30 – 40 ปี ร้อยละ 39.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.10 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.30 ซึ่งเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ ร้อยละ 41.60 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท นอกจากนี้แล้วส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 11-15 ปี ร้อยละ 24.90

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน และด้านภาพรวมซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน โดยใช้วิธีการ Reliability Analysis พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 (Alpha α) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีรายละเอียดดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leaderships)

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 1 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยจำนวน 9 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ผู้นำผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน
2. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของ
3. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร

4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ
7. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร
9. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships)

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 2 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยจำนวน 7 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน
4. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน
5. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน
6. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง
7. การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน
8. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง
9. มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (Job Inspiration)

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 2 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยจำนวน 9 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก
2. การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน
3. ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ
4. สามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วย
5. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน
6. หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด
7. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ
8. การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน
9. การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ
10. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่
11. การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization 's Share Value)

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 2 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยจำนวน 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง
2. การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมขององค์กร
3. การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร
4. มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ
5. มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร
6. การที่รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 1 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยจำนวน 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการ
3. การที่สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัว และที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การที่ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) ด้านความรักในงาน (Job Inspiration) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

1. เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย
2. อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นในปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่อายุมีผลต่อความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 30-40 ปี

3. สถานภาพไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านผู้นำ และด้านความรักในงาน แต่สถานภาพมีผลต่อความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าสถานภาพสมรสและสถานภาพหย่า/หม้าย
4. ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ
5. ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ
6. รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่รายได้ต่อเดือนมีผลต่อปัจจัยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท
7. อายุการทำงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย จำนวน 1 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน
2. มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

3. มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

ทั้งนี้ผลการศึกษายังพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานได้

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัย ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.720 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 51.80 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.20 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด (Beta = 0.578) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน

(Beta = 0.268) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Beta = -0.142) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.082) และด้านผู้นำ (Beta = -0.007) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่” พบว่ามีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านผู้นำนั้น อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร มีการสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตังมาลา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า กล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำสูงของผู้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงองค์กร โดยส่วนรวมและทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ อีกทั้งสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามแนวคิดของ Jack Welch (2005) ที่กล่าวว่า ผู้นำถือเป็นเครื่องจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อน และสร้างความสุขในการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำ (What Leaders Do) เช่น การให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น การเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การบังคับบัญชา ไม่ว่าจะ

จะเป็นเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตในสายงานของพวกเขาเหล่านั้น โดยทำให้เขาารู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม เชื่อสัจย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุดคือ การมีความรู้สึกที่ดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Diener (2003 อ้างถึงใน ทักษิภา เทพสุริวงค์, 2550: 21) ที่ว่าคนเราต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพราะนั่นถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ จึงกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ และจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นว่าการมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ให้การสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน เกิดความสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน และนำมาสู่ซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กร การทำงานร่วมกันพนักงานต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทักษะ ทักษะ ความถนัด ระดับการศึกษาและอื่นๆ อีกทั้งต้องเข้าใจปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้

3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความรักในงานนั้น ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ และสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง โดยปัจจัยด้านความรักในงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขใน

การทำงานรองจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันท์รัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ที่พบว่า ด้านความรักในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่ และจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ มีความเด่นชัด มีความชำนาญ งานที่ทำ ความน่าสนใจที่หลากหลายและท้าทายความสามารถ มีความเป็นระบบระเบียบแบบแผน การมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถควบคุมงานของตนและมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ รวมถึงการมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรได้เพราะการให้พนักงานมีส่วนร่วมกับงานของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรักในงานจะเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่า หากบุคคลรักในงานที่ทำหรือได้ทำในสิ่งที่รัก ก็จะมีความสุขและทำหน้าทีนั้นได้อย่างดีที่สุด

4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุดคือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมองค์กร การเข้าใจว่างานที่ท่านนั้นส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภารัตน์ อุดมจิตร (2551) ที่พบว่า ค่านิยมร่วมเป็นปัจจัยหลักสำคัญอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพ องค์กรจะต้องสามารถถ่ายทอดและสื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนมองเห็นภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจถึงการมีค่านิยมร่วมกันในการทำงานว่าควรประพฤติหรือปฏิบัติตนต่อองค์กรและการทำงานให้สำเร็จได้ ดังนั้น จะเห็นว่าค่านิยมร่วมขององค์กรที่ดีจะ

สะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กร อุดมคติ และมีการกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์กร

5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุดคือ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ รองลงมาคือ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การสามารถแบ่งเวลาในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือ การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตสูงสุด รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่พบว่า บุคลากรมีภาพรวมที่สนะต่อความสุขในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและความสุขของพนักงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานรองจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย จะเป็นตัวส่งเสริมให้มีสุขภาพทั้งกายและใจที่ดี เพราะสภาพแวดล้อมรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการที่ดีจะเป็นพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานรวมถึงลดปัญหาอุปสรรคที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ในหลาย ๆ ด้านอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาสู่ความสุขในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ภายในของธนาคารเพื่อ

การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 55.20 เป็นเพศชาย และร้อยละ 44.80 เป็นเพศหญิง ดังนั้นเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านเพศ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี ซึ่งพนักงานทุกช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กล่าวคือ ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ทุกเวลา ไม่จำเป็นต้องเกิดมากหรือน้อยในช่วงอายุใดอายุหนึ่งหากรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ประสบความสำเร็จในงานและเป็นที่ยอมรับ ก็ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะ โดด (2550) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานรู้สึกรับรู้คุณค่าในตน รู้สึกพอใจในชีวิตและงานที่ทำอยู่ หรือสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์รอบตัวได้ดี เพราะคิดว่างานสามารถสร้างสิ่งดี ๆ ขึ้นได้หลาย ๆ อย่างในชีวิตต่อตนเองและสังคม จึงรู้สึกว่ามีความสุขและพึงพอใจกับการทำงานไม่ว่าสถานภาพจะเป็นอย่างไร ในขณะที่การศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2549) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากว่าครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงานทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในการศึกษานี้ประชากรเกือบทั้งหมดมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จึงทำให้จำนวนประชากรในกลุ่มการศึกษาระดับอื่นมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างชัดเจน ซึ่งอาจส่งผลทำให้มีอำนาจในการจำแนกค่า อีกทั้งความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานก็ได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากระดับการศึกษาที่สูง จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาการทำให้รู้สึกพึงพอใจในนโยบายขององค์กรและงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5) ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ด้วยพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 41.60 ภายใตฺรณาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ จึงไม่พบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2552) พบว่า พยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพยาบาลระดับบริหารมีความสุขในการทำงานที่ได้ทำงานที่ตนเองรักและผูกพันมานาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่วนพยาบาลระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานที่ได้รับงานที่ท้าทาย มีคุณค่า มีอิสระในการทำงาน ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ถึงแม้ว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลระดับต่างกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดไม่ใช่ด้านเดียวกัน แต่ก็มีความสุขในการทำงานในระดับสูงไม่แตกต่างกัน

6) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ต่อเนื่องกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับรายได้ต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านรายได้ไม่ใช่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบในงานของตนเอง มีความสุข รู้สึกสนุกเพลิดเพลินที่ได้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานก็จะสามารถเกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโคต (2550) ที่พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001 เนื่องจากว่าพนักงานที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน ทำให้ได้รับงานและความรับผิดชอบงานที่มากกว่า นอกจากนั้นแล้วยังมีเรื่องความสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับลูกน้องที่ห่างเหินไม่เป็นกันเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานต่ำ

7) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี รองลงมาคือ อายุการทำงานตั้งแต่ 16 - 20 ปี กล่าวคือ อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่าปัจจัยอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานของ โดยรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความรักในงาน มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน รวมถึงพยายามหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านความรักในงาน (Job Inspiration) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) และด้านผู้นำ (Leaderships) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พนักงานได้ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ในขณะที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ในขณะที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้นำของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรมชาติ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความรักในงาน (Job Inspiration) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ในขณะที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

6. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด พบว่าพนักงานมีความรู้สึกดีสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย

7. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านผู้นำซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ในขณะที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ ผู้นำจืดจางและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.578) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน (Beta = 0.268) ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่ต้องวางแผนสั่งการ มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารที่ดี มีการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีการตั้งศักยภาพของพนักงานแต่ละคนออกมาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพยายามจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้นำเองต้องมีการบริหารงานที่เป็นธรรม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้ชัดเจน มีการ

จัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพนักงานที่แท้จริง รวมถึงการมีจริยธรรม และศีลธรรมที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้แล้วผู้บังคับบัญชาก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส และต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นจะช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในหน่วยงานซึ่งจะเกิดความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน องค์กรควรมีนโยบายการบริหารงานที่มีการกระจายอำนาจที่ชัดเจน ให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงานในขอบเขตของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดความรู้สึทางบวกและความภาคภูมิใจในงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และการที่มีคนเห็นคุณค่าในความสามารถของเราจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน

4. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความคิดเห็นในด้านผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานในอายุงานช่วงอื่นๆ โดยเมื่อพิจารณาที่ปัจจัยย่อยในด้านผู้นำ พบว่า ปัจจัยย่อยที่พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่นๆ ได้แก่ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นเราควรมีวิธีในการส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านนี้มากขึ้นเช่นกัน ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องลงรายละเอียดพิจารณาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวที่แท้จริงว่าพบตรงส่วนไหนบ้าง เช่น ใน

ด้านการสื่อสารที่ไม่โปร่งใสหรือเปิดเผยก็อาจจะแก้ไข โดยให้มีการทำเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานระหว่างผู้นำหรือหัวหน้างานและลูกน้องให้มีความชัดเจนมากขึ้น

5. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมากกว่า พนักงานในกลุ่มอายุการทำงานช่วงอื่นๆ เนื่องจากมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อเรื่อง เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน และเมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่างมากกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 อาจเกิดจากพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยจะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นแล้วยังเป็นที่รักใคร่เอ็นดูหรือ ได้รับความเห็นใจ ความช่วยเหลือจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจึงทำให้ได้รับความเอาใจใส่และความสำคัญค่อนข้างมาก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าควรให้ความเอาใจและความเอื้ออาทรต่อพนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่ เพราะจะทำให้พนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่รู้สึกอบอุ่นและผูกพันกับองค์กรเกิดเป็นความรักและภักดีกับองค์กร ทำให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีเป้าหมายและค่านิยมเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจในการดูแลพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความสุขในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่องานและองค์กรในที่สุด

6. จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามรักษาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน สร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้นต่อไป โดยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องเริ่มจากการสร้างพนักงานให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร แล้วต้องสื่อภาพของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนทราบและตระหนักถึงซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกๆ ส่วนและทุกๆ คนเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน

5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรนำคุณค่าและคุณประโยชน์ที่ได้รับจากผลการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริม

ความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อพนักงาน ผู้บริหาร และองค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น การรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบอื่นรวมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นและทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk-like element above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved