บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของ พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการ ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานใน กองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 256 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ก ารแจกแจงแบบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 256 คน สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	256	100.0
อายุ	51 ปีขึ้นไป	119	46.5
สถานภาพ	สมรส	241	94.1
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปวช.	195	76.2
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	241	94.1
รายได้ต่อเดือน	30,001 - 50,000 บาท	128	50.0
อายุการทำงาน	21 - 30 ปี	157	61.3

จากตารางที่ 30 สรุปข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ว่า พนักงานกองกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นเพศชายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.0 โดยมีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 94.1 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปวช. คิดเป็นร้อยละ 195 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงร้อยละ 94.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0 นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21 - 30 ปี ร้อยละ 61.3

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert-Type Scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านและด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอมรับได้ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.786 (Alpha α)

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านผู้นำ (Leadership) มีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 6 ด้าน คือ พนักงานได้ทำงานที่มีความชำนาญ ความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน งานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก งานที่มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ งานที่พนักงานสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเองและงานที่ทำท้าทายความสามารถ ส่วนปัจจัยที่เหลืออีก 5 ด้าน พนักงานมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย คือ พนักงานได้รับงานที่มีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เด่นชัด มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน คือ ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายตัวเอง ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์การต้องการ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ด้าน คือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร,มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่เหลืออีก 8 ด้าน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน พนักงานกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ,ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน คือ พนักงานสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความสมดุลในชีวิตทั้งส่วนตัวและเวลาทำงาน พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจและหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขด้านผู้นำ (Leadership) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านผู้นำ พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน คือ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธะกิจขององค์กร ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร หัวหน้าสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าสามารถจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งคือ พนักงานก องปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ สรุปได้ดังตาราง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05
ระดับการศึกษา	- ด้านลักษณะงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปวช.-ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 31 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.3.1 พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวช.-

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้นระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงาน ส่วนด้านปัจจัยอื่นทั้ง ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.7 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในสองระดับคือ เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งนั้น ได้แก่ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยคือ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน กองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และไม่มีพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 17.579) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.510 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.0 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อระดับภาพรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด (β=0.274) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (β=0.267)และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (β=0.128) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน พบว่ามีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 17.407) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.508 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานได้มากที่สุด (β = .283) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (β=.178) ด้านค่านิยมขององค์กร (β=.163) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (β=.159) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 28.621) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.509 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.1เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานด้านผู้นำและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.312$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ($\beta=0.215$)และด้านค่านิยมขององค์กร ($\beta=0.154$) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 28.621) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.603 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 63.6 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.350$)รองลงมาคือ ด้านผู้นำ($\beta=0.265$)และด้านค่านิยมขององค์กร ($\beta=0.147$) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 256 คน เป็นเพศชายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.0 โดยมีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 94.1 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปวช . คิดเป็นร้อยละ 195 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงร้อยละ 94.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0 นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21 - 30 ปี ร้อยละ 61.3

จากข้อมูลประชากรที่ศึกษาทำให้เห็นถึงลักษณะโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการภายในด้านภาพรวม คือ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นกะนั้นประชากรส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย ลักษณะการปฏิบัติงานจะใช้ทักษะอย่างง่าย โดยส่วนใหญ่จะเน้นงานด้านการขับเครื่องจักรในบ่อเหมืองเพื่อขนย้ายถ่านหินลิกต์ไนท์เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า ซึ่งไม่ต้องอาศัยพนักงานที่ระดับการศึกษาที่สูงมากนักแต่เน้นทักษะด้านความชำนาญและอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยลักษณะการทำงานจะทำคนละครึ่งกะ เนื่องจากการขับเครื่องจักรเป็นงานที่ต้องอาศัยความระมัดระวังเป็นอย่างมากหากทำงานตลอดเวลาจะมีผลเสียกับร่างกายของพนักงานได้และจะส่งผลกระทบด้านลบกับองค์กร จึงทำให้พนักงานมีเวลาในการพักผ่อนมากขึ้น ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานในลักษณะนี้ได้ยาวนานขึ้นซึ่งพิจารณาจากข้อมูลอายุการทำงาน นอกจากนั้นผลตอบแทนจากการทำงานก็เพิ่มมากขึ้นทุกปีตามผลประกอบการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าผู้นำของตนมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทำงานที่ดี สามารถสื่อสารวิธีปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเข้าใจทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อีกด้วย ส่วน ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย อื่น ๆ เห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ดังนั้นกล่าวได้ว่าพนักงานเห็นว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำสูงของผู้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงองค์กร โดยส่วนรวมและทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ อีกทั้งผู้นำสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท พบว่า ปัจจัยผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุมา ชูช่วง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญขององค์กร หากองค์กรมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมและจริยธรรมแล้วความสุขในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ นอกจากนั้นหากผู้นำสามารถดึงศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กรและมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร นอกจากนั้นบุคลากรที่ร่วมงานด้วยยังมีสัมพันธภาพที่ดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานและเกิดความสุขเมื่อได้ร่วมงานกัน ส่วน ปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยทุกปัจจัย กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร นำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน จากผลการศึกษาที่ได้นั้นได้สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ คือ พนักงานมีการสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ต่อกันทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน เกิดความสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งในการทำงานร่วมกันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อาทิ ทัศนคติ ความถนัด ระดับการศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.1 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานจะเกิดขึ้นในแนวทางที่ดีได้ พนักงานในองค์กรต้องเข้าใจปัจจัยพื้นฐานของความต้องการที่จะก่อให้เกิดความสุขได้ คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือการให้มิตรภาพที่ดีแก่บุคคลรอบข้าง เพราะการมอบปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางที่ดี ก็จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มและการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้

3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พนักงานได้ทำงานที่มีความชำนาญ กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าองค์กรได้จัดสรรหน้าที่ในการทำงานให้พนักงานได้อย่างเหมาะสมตรงกับความถนัดและความชำนาญของตนเอง เมื่อพนักงานได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปฏิบัติงานที่ตนชำนาญแล้วจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อพนักงานและองค์กรด้วยทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานเพื่อองค์กรต่อไป ปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย กล่าวคือ พนักงานเห็นว่า หน้าที่รับผิดชอบในงานและความสำเร็จในงาน คือ การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาทิ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงานและ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ๋องคณา, 2549: 37) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบกับความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่

นอกจากนี้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่หนึ่ง แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ทั้งความรับผิดชอบ ความเด่นชัด ความชำนาญ ความน่าสนใจหลากหลายและ ท้าทายความสามารถ ความเป็นระบบระเบียบแบบแผน การ มีอิสระในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมงานของตน และ โอกาสก้าวหน้าในงาน มีส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรได้ เพราะการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับงานของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน การที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจตลอดจนเกิดความสุขในการทำงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ได้ทำงานที่รัก ที่ชอบ มีความชำนาญ ความถนัด ความท้าทาย มีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนมีได้อย่างเต็มที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชัดเจนโดยผลของงานยังส่งผลต่อส่วนรวม ดังแนวคิดของ Ed Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจ มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และแนวคิดของ Jame Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39 - 45) อธิบายว่า ความรักในงาน (Love of The Work) คือการรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธ ะกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง กล่าวคือ พนักงานได้รับรู้ถึงคุณค่าที่ตนเองมีต่อองค์กรและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตที่เพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ส่วน ปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าความภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นและการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคบบัญชาถือเป็นแรงผลักดันและกำลังใจที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะสร้างผลงานที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุมา ชูช่วง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ กล่าวคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในประเด็นนี้ โดยอาจจะชี้แจงถึงคุณค่าที่องค์กรได้รับจากพนักงานเหล่านี้ มีการกล่าวชมเชยพนักงานที่มีผลงานที่ดีต่อหน้าพนักงานทั่วไป เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกถึงคุณค่าที่ตนเองมีต่อองค์กรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ถือว่ามีผลทางด้านจิตใจของพนักงานเพราะการรู้ว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลต่อกระบวนการทางความคิด การตั้งเป้าหมายและการวางรูปแบบใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วยซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงาน

จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Value) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงการมีความเชื่อถือต่อค่านิยมหลักขององค์กร มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมโดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าองค์กรนี้ไม่ได้เอาเปรียบพนักงานในเรื่องของเวลาการทำงาน คือ ได้แบ่งเวลาการทำงานของพนักงานในการทำงานลักษณะเช่นนี้ได้อย่างเหมาะสมกับการพักผ่อนเพราะความสมดุลของเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวถือเป็นสิ่งสำคัญต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกะเช่นนี้ ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย กล่าวคือ พนักงานเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานทั้งด้านความสมดุลในชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E.Watton (อ้างถึงใน นภัชชล รอดเที่ยง , 2550) กล่าวว่า มิติของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความสุข โดยผลของการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คือ การทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งแปดประการ ได้แก่ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอนามัยมีความปลอดภัย การทำงานที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในการทำงาน การให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีทักษะที่หลากหลายได้ใช้ความรู้ความสามารถและมีข้อมูลที่มีความหมายและส่งผลในอนาคต ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสิทธิในการทำงานของพนักงานโดยมีสิทธิส่วนบุคคล บูรณาการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทางสังคมในองค์กร โดยบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเป็นมิตร มีความเปิดเผย มีการช่วยเหลือกัน การปลอดจากอคติ ความเสมอภาคในโอกาส มีระบบการเคลื่อนย้ายตำแหน่งการสนับสนุนกันภายในกลุ่มแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันที่นอกเหนือจากเรื่องงาน สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม โดยองค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นองค์กรที่มีความสุขในเชิงสร้างสรรค์ได้จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น นโยบาย การบริหารจัดการ การพัฒนาความเป็นผู้นำบุคลิกลักษณะของผู้บริหาร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นเพียงปัจจัยสนับสนุนกิจกรรมหนึ่งเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) และกัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ทั้งหมดเป็นเพศชาย ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างระหว่างเพศอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่า แม้เพศแตกต่างกันแต่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุโดยใช้ F-test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ สามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้อายุแตกต่างกันแต่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สถานภาพของพนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพโดยใช้ F-test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ สามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้สถานภาพแตกต่างกันแต่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ต่ำกว่า ปวช. เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ F-test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและผลการศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้ระดับการศึกษาแตกต่างกันแต่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อายุการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ตั้งแต่ 21-30 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้ F-test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด ที่พบว่าอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

6) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้ T-test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่าระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยที่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ตำแหน่งทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันแต่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรกคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ได้อธิบายว่าความสุขในการทำงาน เกิดจากพยาบาลประจำการมีความรักและเอาใจใส่งาน มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ

พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับสูง อธิบายได้ว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในเชิงบวก สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชี่ยวชาญในลักษณะงานของตนอย่างแท้จริง เข้าใจถึงเป้าหมายการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ มีความสมดุลในคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ดังแนวคิดของ Ed Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ มีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ ทำ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

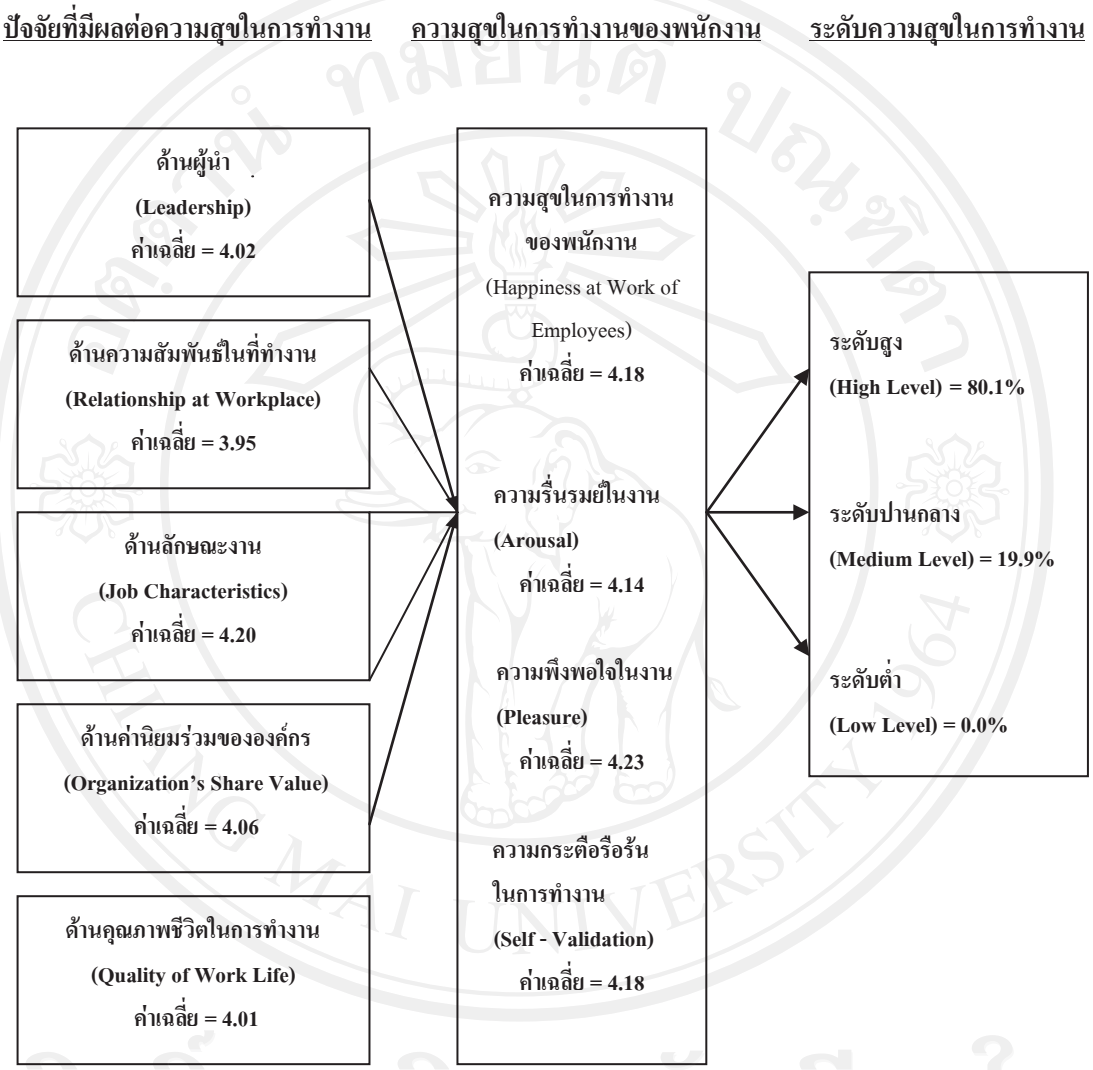
5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงานส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังแผนภาพที่ 2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละด้านน้อยที่สุด

1. ด้านลักษณะงาน	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน
2. ด้านค่านิยมขององค์กร	พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้นำมีการบริหารงานที่เป็นธรรม
5. ด้านผู้นำ	หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ

3) ภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงในด้านความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Pleasure) กล่าวคือ พนักงานเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจมีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

4) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.350$)

5.4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาขอนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละปัจจัยความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้าย	ค่าเฉลี่ย
ด้านลักษณะงาน	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.98
ด้านค่านิยมขององค์กร	พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.99
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	3.71
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้นำมีการบริหารงานที่เป็นธรรม	3.94
ด้านผู้นำ	หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.84

จากตารางที่ 32 สามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเกี่ยวข้องกับ ลักษณะงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานและผู้นำ ดังนั้นผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้ความสุขในการทำงานของ พนักงานให้คงอยู่ต่อไป ดังนี้

1.1ด้านลักษณะงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นถึง ลักษณะการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงแบบแผนในการทำงานซึ่งองค์กรไม่สามารถสื่อสารให้พนักงานภายในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้

1.2ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรจากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ว่า พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ พบว่า เป็นปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีต่อเป้าหมายของค่านิยมองค์กรในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อค่านิยมองค์กร ควรมีการปรับเปลี่ยนมุมมองด้านการจัดการองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากองค์กรปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงความมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างกันไป โดยองค์กรแบบเดิมลักษณะงานจะอยู่แบบคงที่ เจ้าหน้าที่แต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยน แต่ในองค์กรสมัยใหม่ เจ้าหน้าที่ต้องเพิ่มศักยภาพของตนเองที่ตะต้องเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้าน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ว่า ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่องซึ่งเป็นปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ทำให้สื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีต่อความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อคุณภาพชีวิต องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มพื้นที่พักผ่อนในศูนย์การจราจร เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อนส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพิ่มเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับเจ้าหน้าที่ และระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง และจะเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีและเสริมสร้างทั้งสุขภาพการและใจให้แก่เจ้าหน้าที่

1.4 ด้านผู้นำ จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ว่า หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย สุดท้าย ทำให้สื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีต่อผู้นำ ดังนั้นเพื่อสร้างความรูสึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานที่ดี มีการแจ้งผลการประเมินของงานทุกครั้ง มีการรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำหรือแนวทางแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนพยายามจดจำและให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ย่อมจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกในด้านบวกทั้งกับผู้นำองค์กรและงานที่ได้รับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการชักจูงให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกผูกพัน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้าน ผู้นำ ปัจจัย ด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัย ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.350$) กล่าวคือ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับงานของตนเองและการได้รับการสนับสนุนที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน การที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ดังนั้นองค์กรควรจะมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้มีความเด่นชัด เหมาะสมกับความชำนาญของพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสนใจในงานที่หลากหลายและท้าทายความสามารถ ความเป็นระบบระเบียบแบบแผน และให้พนักงาน มีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถควบคุมงานของตนและมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้

3) ภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความพอใจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน กล่าวได้ว่า การสร้างความสุขในการทำงานทำได้โดยสร้างแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะของงาน ด้านผู้นำหรือเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิต รวมทั้งด้านค่านิยมหรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น เมื่อองค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรอย่างถาวรตลอดไป

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

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

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองต่าง ๆ ภายในเหมืองแม่เมาะ หรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

3) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ที่ไม่ใช่การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว เช่น การสัมภาษณ์ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น

4) เมื่อระยะเวลาผ่านไปควรมีการศึกษาซ้ำถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและรักษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved