

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา การอภิปราย ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านผู้นำ (Leadership) 2.ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) 3.ด้านลักษณะงาน (Job) 4.ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Shared Values) และ 5.ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษา ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยรวบรวมและเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด (สำนักงาน) และร้านขายยาสาขาต่างๆ จำนวน 12 แห่งในจังหวัดเชียงใหม่ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 110 คน ส่วนข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 15.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท เฟสท์ดรักจำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 ระดับการศึกษาส่วนมากพนักงานจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากถึง 91 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 ส่วนอายุการทำงานส่วนใหญ่พนักงานมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปีมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานถึง 80 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติหรือ Likert Scale โดยตัวแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านนั้น ประกอบด้วย 1. ด้านผู้นำ (Leadership) 2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) 3. ด้านลักษณะงาน (Job) 4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Shared Values) และ 5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

ตอนที่ 2 วัดความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในด้านภาพรวม ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งสองตอนโดยในตอนที่ 1 ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน โดยใช้วิธีการ Reliability Analysis พบว่าค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) รวมที่ 0.958 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมากสามารถยอมรับได้ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) เท่ากับ 0.901 แสดงว่าแบบสอบถามในตอนที่ 2 ก็มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมากสามารถยอมรับได้เช่นกัน

ตอนที่ 2.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงานรวมถึงระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด ซึ่งเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใช้วิธีการวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคำถามความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยคำถาม 8 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ
2. ท่านได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ
3. ท่านได้ทำงานร่วมกับคนอื่น
4. ท่านรับรู้ว่าการที่ท่านทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. ท่านทราบว่ามีคนเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ
6. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านทำ
7. ท่านรู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ซึ่งจากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพบว่าได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 แสดงว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า พนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จำนวนร้อยละ 74.5 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาร้อยละ 23.6 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 1.8 มีความสุขอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประเด็นคำถามความสุขในการทำงานในภาพรวม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกือบทุกประเด็นคำถาม ยกเว้นในประเด็นที่ว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านทำ และการรับรู้ว่าการที่ท่านทำอยู่นั้นมีความสำคัญที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ประกอบที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานซึ่งองค์ประกอบทุกด้านต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา ตลอดจนสามารถดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงบุคคล

เหล่านั้นจะสามารถเข้าใจถึงธรรมชาติและ ความแตกต่างของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีอันจะนำมาสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงานด้านต่างๆ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 5 ปัจจัย คือ หัวหน้าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน หัวหน้าสามารถสร้างให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร หัวหน้าสามารถสร้างแรงจูงใจให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าสามารถสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และหัวหน้าเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ส่วนปัจจัยที่เหลืออีก 5 ปัจจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ประกอบไปด้วยปัจจัย หัวหน้างานสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร หัวหน้างานสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และหัวหน้างานจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ

2. ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.02 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจท่าน และพนักงานรู้สึกดีมีความสุข เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือพบว่าพนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ท่านได้รับการสนับสนุนจาก

เพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงานและสุดท้ายท่านมีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านลักษณะงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวม พบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 1 ปัจจัยย่อย คือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ส่วนปัจจัยย่อยที่พนักงานมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบไป 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ หน้าที่ที่ทำมีความเด่นชัด ลักษณะงานมีความเป็นระบบ ระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันและได้ทำงานที่มีความชำนาญด้วย ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ พนักงานมีเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถของท่าน และท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

4. ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.70 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากอยู่ 5 ปัจจัยย่อย คือ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

5. ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.70 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่า พนักงานมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ปัจจัยย่อย คือ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยที่เหลือที่ว่าหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม พบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

1. พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งคู่ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าเพศชายมีความคิดเห็นในระดับที่เห็นด้วยมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในการทำงานทุกด้านไม่ต่างกันคือ พนักงานทุกช่วงอายุมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆของพนักงานบริษัท เพ็สท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

3. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในสองด้านนี้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพเป็นโสด ส่วนในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน จากการศึกษา พบว่าพนักงานทั้งสองสถานภาพมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันคือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในทุกๆด้านไม่ต่างกัน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ

5. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านผู้นำแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี , มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และอายุงานมากกว่า 5 ปี ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และอายุงานมากกว่า 5 ปี เช่นกัน ส่วนความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีเพียงความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่เป็นหัวหน้ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกัน

7. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นในด้านผู้นำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป ส่วนในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าพนักงานทุกกลุ่มรายได้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่ต่างกัน

ตอนที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับตัวแปรตามซึ่งได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีความแตกต่างในปัจจัยดังกล่าว มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่ต่างกัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปรได้แก่องค์ประกอบในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านลักษณะงาน มีเพียงตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ซึ่งก็คือ องค์ประกอบใน 4 ด้านนี้ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านลักษณะงานที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายหรือทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.4 และเมื่อเพิ่มองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสามารถอธิบายความสุขได้เป็นร้อยละ 70.6 ในขณะที่ถ้าเพิ่มองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กรจะสามารถอธิบายความสุขได้ร้อยละ 76.2 และเมื่อเพิ่มองค์ประกอบด้านลักษณะงานจะพบว่าสามารถอธิบายความสุขได้ถึงร้อยละ 77.4 นั่นคือองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ทั้งหมดร้อยละ 77.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=5.541$, $p\text{-value} = 0.020$) ส่วนองค์ประกอบด้านผู้นำพบว่าไม่สามารถอธิบายหรือทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบในด้านต่างๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าสูงที่สุด คือ 0.326 ($Beta = 0.326$) รองลงมาคือองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($Beta = 0.284$) ถัดมาคือองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($Beta = 0.271$) และด้านลักษณะงาน ($Beta = 0.167$) ตามลำดับ ดังนั้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีส่วนร่วมในการทำนายระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้มากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ครีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” พบว่ามีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความสุขในการทำงานและระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ

จากผลการศึกษา พบว่าโดยรวมพนักงานบริษัท เฟสท์ครีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของอภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกันในประเด็นที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานและอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากในการศึกษานี้ผลการศึกษาที่ได้พบว่าความต่างกันในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลด้านดังกล่าวไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่ในการศึกษาของอภิชาติ ภูพานิช(2551) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่าเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ เพศที่ต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย ซึ่งอธิบายว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ส่วนในปัจจัยด้านอายุ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานเพราะจากการศึกษาของทั้งจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) และอภิชาติ ภูพานิช(2551) พบว่าช่วงอายุมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี แต่ในการศึกษานี้พบว่าพนักงานทุกช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว(2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด ที่พบว่าปัจจัยด้านอายุไม่มีผลทำให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งอธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในตัวบุคคล สามารถเกิดขึ้น

และเปลี่ยนแปลงได้ทุกเวลา ไม่จำเป็นต้องเกิดมากหรือน้อยในช่วงอายุใดอายุหนึ่ง พนักงานรู้สึกเป็นสุขได้เมื่อได้รับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไปในทางที่ดี รู้สึกสนุกและมีความสุขเวลาที่ได้อยู่ในที่ทำงาน มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร ก็ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้เช่นเดียวกันกับในการศึกษานี้ เพราะหากพนักงานทุกคนมีความคิดเห็นตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน แม้ว่าพนักงานเหล่านั้นจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากผลของศึกษานี้ พบว่า พนักงานดังกล่าวมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ผู้ที่มีอายุงานมากกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่า โดยอธิบายว่าผู้ที่มีอายุงานมากจะมีประสบการณ์ทักษะในการทำงานและดำเนินชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี สามารถปรับตัวกับสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้มากกว่า อีกทั้งยังยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นมาใหม่ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานจึงทำให้มีความสุขในการทำงานที่มากกว่า ในขณะที่ผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่นานมีอายุงานน้อยยังอยู่ในช่วงของการปรับตัวให้เข้ากับงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมอาจทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลก็อาจจะนำมาสู่การไม่มีความสุขในการทำงานของพนักงาน และสามารถอธิบายได้เช่นเดียวกันกับปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับที่สูงกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า โดยจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) อ้างว่าบุคคลที่มีตำแหน่งงานสูงหรือบุคคลที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารจะมีอายุการทำงานมาแล้วเป็นส่วนมากก็จะทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า ทำให้ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า จึงพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษานี้ เนื่องจากผลของการศึกษานี้ พบว่า พนักงานทุกตำแหน่งงานและอายุงานมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงไม่ต่างกัน แต่สำหรับในด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งในการทำงานที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านลักษณะงานแตกต่างกัน โดยพนักงานระดับหัวหน้างานจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้จาก ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานได้ทำงานที่มีความหลากหลาย ท้าทายต่อความสามารถ มีอำนาจการ

ตัดสินใจในการทำงาน รวมถึงหน้าที่ที่ได้รับมีความเด่นชัดกว่า และมีความเข้าใจถึงความสำคัญในงานที่รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานในระดับหัวหน้างานและปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้แตกต่างกัน

ส่วนความต่างในด้านระดับการศึกษาของพนักงานในการศึกษานี้ พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน รวมทั้งความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านก็พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการศึกษานี้ประชากรเกือบทั้งหมดมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จึงทำให้จำนวนประชากรในกลุ่มการศึกษาระดับอื่นมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างชัดเจน ซึ่งอาจส่งผลทำให้มีอำนาจในการจำแนกค่า อีกทั้งความสุขในการทำงานนี้ไม่ได้มาจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานก็ได้ เช่น ปัจจัยแทรกซ้อนอย่างอื่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแต่ไม่ได้มีการศึกษาในครั้งนี้ และผลการศึกษานี้สนับสนุนว่าแม้ระดับการศึกษาของพนักงานจะแตกต่างกันแต่ความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยสุดท้าย คือ ความต่างกันในเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานทุกระดับรายได้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของมนุษย์ ปัจจัยในด้านเงินหรือรายได้ก็ไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน หากแต่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับของรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบในงานของตนเอง มีความสุข รู้สึกสนุกเวลาที่ได้ทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพนักงาน ก็จะสามารเกิดความสุขในการทำงานได้โดยที่ปัจจัยด้านรายได้ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

5.2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่าในภาพรวมของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.43, 4.02, 3.49, 3.70 และ 3.70 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทั้ง 5 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ถัดมาเป็นด้านลักษณะงาน และท้ายสุดคือด้านผู้นำ

จากผลการศึกษานี้ พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีคะแนนสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่พบว่า ทักษะของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีค่ามากที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงเนื่องจากมีคะแนนค่าเฉลี่ยในด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Seligman ที่ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความสุขในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานนำไปสู่ความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากมนุษย์มีความต้องการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมที่อยู่เพื่อรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองเอาไว้ และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านนี้ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน ให้ความใส่ใจท่าน และท่านมีความสุขรู้สึกดีสนุก เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Diener (2003) ที่ว่าคนเราต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความสุขเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพราะนั่นถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ จึงสรุปได้ว่าผู้ที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ดังนั้นจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนในองค์กร

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานที่ได้คะแนนรองลงจากด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษานี้พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาลงรายละเอียดถึงปัจจัยย่อยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่ทำการศึกษารื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษา ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยได้ผลว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและเห็นด้วยมากเกือบทุกปัจจัยเช่นกัน อีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความสุขในการทำงานที่ได้รับจากด้านนี้อยู่ในระดับสูง และจากผลของการศึกษานี้พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยย่อยตัวอื่นๆ คือ ปัจจัยย่อยที่ว่า พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่มีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ที่พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่มีความหมายต่อองค์กรหรือจากสังคม จะส่งผลทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่มีคุณค่าทำให้พนักงานไม่ได้มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร จนอาจทำให้พนักงานขาดความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในประเด็นนี้ โดยอาจจะมีการชี้แจงถึงคุณค่าที่องค์กรได้รับจากพนักงานเหล่านั้น มีการกล่าวชมเชยพนักงานที่มีผลงานที่ดีต่อหน้าพนักงานทั่วไป เพื่อที่พนักงานเหล่านั้นจะได้รู้สึกถึงคุณค่าที่ตนเองมีต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตที่เพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ถือว่ามีผลทางด้านจิตใจของพนักงานเพราะการรู้ว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลต่อกระบวนการทางความคิด การตั้งเป้าหมายและการวางรูปแบบในการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วยซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนความคิดเห็นของพนักงานในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด ได้แก่ การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่พบว่าความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ว่า การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมสุขภาพทางกายและใจมีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตสูงที่สุดรวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชาติ ภูพานิช(2551) ที่พบว่าบุคลากรมีภาพรวมทัศนคติต่อความสุขในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและความสุขของพนักงานอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน โดยอธิบายว่าปัจจัยย่อย

ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะเป็นตัวส่งเสริมให้มีสุขภาพทางกายและใจที่ดีเพราะสภาพแวดล้อมรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานรวมถึงลดปัญหาอุปสรรคที่จะส่งผลกระทบต่องานได้ในหลายๆด้านอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาสู่ความสุขในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

ส่วนด้านลักษณะงาน จากผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในด้านลักษณะงานพบว่าโดยรวม พนักงานบริษัท เฟิสท์ครีก จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยย่อยที่พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก มีเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด ที่พบว่าบุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง โดยการรับรู้คุณลักษณะของงานก็คือ การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีความสามารถในการควบคุมงานตลอดจนรับรู้ถึงผลที่เกิดจากงานที่รับผิดชอบด้วย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจตลอดจนเกิดความสุขในการทำงาน

และสุดท้าย ความคิดเห็นของพนักงานในด้านผู้นำ จากผลศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านอื่น โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยในด้านผู้นำหรือหัวหน้างานยังไม่สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรได้ การสื่อสารกับพนักงานยังไม่เปิดเผยและทำให้โปร่งใสพอ หรือยังไม่มี การกระจายอำนาจให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ หรือมีความเห็นว่าหัวหน้างานหรือผู้นำยังไม่สามารถดึงศักยภาพในตัวพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความสำคัญและสามารถจดจำความสำเร็จของลูกน้องได้ เป็นปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยกว่าปัจจัยย่อยอื่นๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า โดยปกติมนุษย์ย่อมแสวงหาความเป็นอิสระ เพราะทำให้มีสิทธิเสรีหลุดพ้นจากพันธนาการที่ทำให้รู้สึกอึดอัดหรือขาดความเป็นตัวของตัวเอง หากองค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่มีการกระจายอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงานในขอบเขตของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้

อย่างอิสระ ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกและความภาคภูมิใจในงาน ส่งผลมาถึงความคิดเห็นของพนักงานในด้านลักษณะงานอีกด้วยเพราะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และการที่มีคนเห็นคุณค่าในความสามารถของเราจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน

5.3 ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็น ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะคำนึงถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นๆ ที่อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานเพศหญิง ซึ่งปัจจัยย่อยที่ทำให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานทั้งสองเพศที่แตกต่างกัน คือปัจจัยย่อยที่ว่า ในที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้จากเพศชายมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายมากกว่าเพศหญิง เกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมได้ง่ายกว่า ประกอบกับเพศชายไม่ค่อยมีนิสัยจุกจิกหรือเรื่องมาก จึงอาจทำให้มีคะแนนความคิดเห็นในด้านนี้สูงกว่าเพศหญิง ดังนั้นถ้าองค์กรพบว่าเพศหญิงยังมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านนี้น้อยอยู่ก็ควรที่จะหาสาเหตุเพื่อทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไปได้

3. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นในด้านผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานในอายุงานช่วงอื่นๆ โดยเมื่อพิจารณาที่ปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านผู้นำ พบว่าปัจจัยย่อยที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่นๆ ได้แก่ หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมขององค์กร หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และหัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นเราควรจะมีวิธีในการส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในด้านนี้มากขึ้นเช่นกัน ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องลงรายละเอียดพิจารณาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวที่แท้จริงว่าพบตรงส่วนไหนบ้าง เช่นในด้านการสื่อสารที่ไม่โปร่งใสหรือเปิดเผยก็อาจจะแก้ไขโดยให้มีการทำเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องรวมถึงแต่ละหน่วยงานให้มีความชัดเจนกันมากขึ้น

4. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่า พนักงานในกลุ่มอายุงานอื่น เนื่องจากมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเรื่อง เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่านที่มากกว่ากลุ่มช่วงอายุงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยจะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นที่น่าเอ็นดูหรือได้รับความเห็นใจความช่วยเหลือจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจึงทำให้ได้รับความเอาใจใส่และความสำคัญค่อนข้างมาก ซึ่งพบว่าเป็นสิ่งที่ดีที่พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าควรให้ความเอาใจและความเอื้ออาทรต่อพนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่ เพราะจะทำให้พนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่รู้สึกอบอุ่นและผูกพันกับองค์กรเกิดเป็นความรักและภักดีกับองค์กร ทำให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีเป้าหมายและค่านิยมเดียวกันกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจในการดูแลพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความสุขในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่องานและองค์กรในที่สุด

5. จากผลการศึกษาด้านระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านลักษณะงาน พบว่าปัจจัยย่อยที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยย่อยตัวอื่นๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ซึ่งพบว่ากรณีที่พนักงานมีความไม่แน่ใจในความก้าวหน้าในอาชีพหรือความสงสัยขัดข้องใจในอนาคตของตนเอง อาจทำให้พนักงานขาดความกระตือรือร้นและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน รู้สึกไม่อยากทำและเกิดความเบื่อหน่าย เนื่องจากไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตน และไม่มีเป้าหมายในชีวิตการทำงาน ซึ่งหากปล่อยปัญหาให้เกิดทิ้งไว้ อาจทำให้เกิดผลเสียหลายต่อตัวองค์กรมากยิ่งขึ้น และพนักงานเหล่านั้นก็พร้อมที่จะทิ้งองค์กรไปได้ทุกเมื่อหากมีองค์กรอื่นที่น่าสนใจในอาชีพมากกว่า ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ควรมีการสื่อสารแจ้งให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึงว่าในแต่ละสายงาน มีความก้าวหน้าไปสู่

ระดับใดได้บ้าง แต่ละระดับต้องการคุณสมบัติของบุคลากรแบบใด และมีขั้นตอนสู่ความสำเร็จได้อย่างไร เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นมีแรงบันดาลใจรวมถึงมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน พนักงานก็จะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะได้ก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงกว่า ซึ่งสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนแล้วแต่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งสิ้น

6. จากผลการศึกษาพบว่าอีกปัจจัยย่อยหนึ่งที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความไม่มีอิสระในงานรวมถึงอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ อาจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย รวมถึงขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนความสุขในการทำงานตามมาได้ ทำให้เกิดผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและส่งผลเสียหายต่อองค์กรในด้านอื่นๆตามมา ซึ่งวิธีแก้ปัญหานี้รวมถึงช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น องค์กรควรมีนโยบายรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งรับฟังปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากลูกค้าหรือจากระบบการบริหารงานขององค์กรเนื่องจากพนักงานเหล่านี้เป็นผู้ติดต่อกับลูกค้าโดยตรง หรือมีประสบการณ์จากหน้างานโดยตรงสามารถเข้าใจปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งให้พนักงานร่วมเสนอแนวทางการปัญหานั้นด้วย โดยองค์กรอาจให้พนักงานเสนอความคิดเห็นกับหัวหน้างานของตนหรือเสนอความคิดผ่านระบบการสื่อสารของบริษัท ซึ่งการที่องค์กรรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานย่อมทำให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงเพื่อทำให้การบริหารงานต่างๆมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เกิดปัญหาในการทำงานน้อยลง พนักงานภายในองค์กรมีความสุขในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น

7. จากผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด ดังนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางเพื่อรักษาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้นต่อไป โดยการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้นองค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างพนักงานให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องสื่อสารของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนทราบ และตระหนักถึง ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไป ในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร ทั้งนี้ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกๆส่วน และทุกคนเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ องค์กรต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น

ในเรื่องของงานที่ทำหรือองค์กรและรวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้พนักงานที่มีความถนัดในงานนั้นทำงานที่ตนเองรัก ชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ที่สำคัญสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับให้มีความสำคัญนับถือในความสามารถกับทุกคน ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนในองค์กรมีความรัก ให้เกียรติกัน เคารพและหวังดีต่อกัน เพื่อไปถึงเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์กรและตนเองเพื่อสร้างผลผลิตที่ยั่งยืนต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

- 1.ควรมีการศึกษาองค์ประกอบหรือปัจจัยอื่นๆที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น เซาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค และการรับรู้คุณค่าในตัวเอง เป็นต้น
- 2.ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบอื่น ที่ไม่ใช่การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นจะทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย