

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด โดยศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ในภาพรวมและปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาจากพนักงานของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 142 คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ สิ่งพิมพ์ งานวิจัย เอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และฐานข้อมูลออนไลน์ และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรของพนักงานภายในบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำไปประมวลผล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด

พนักงานของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 142 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.9 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 41.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 54.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.5 ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 76.8 เงินเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 67.6 มีระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 66.9

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

พบว่า พนักงานของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านภาพรวมดังนี้

### 2.1 ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้พนักงานทั้งองค์กรเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน ได้มีผลต่อความสุขในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงาน และองค์กร และผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงานได้ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำอื่นๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย

### 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเห็นด้วย โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยเห็นด้วยทั้งหมดทุกข้อ ได้แก่ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาด้วย มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน และความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน รู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสติดต่อกัน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเสมอ ส่วนความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน และปัจจัยย่อยอื่นมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยเช่นกัน

### 2.3 ด้านความรักในงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความรักในงานโดยรวมในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาตามระดับความคิดเห็นในปัจจุบันพบว่า มีความคิดเห็นว่า รู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การดำเนินชีวิตที่ผ่านมาโดยรวมอยู่ในด้านบวก มีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จของภารกิจต่างๆในชีวิต ความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน อยู่ในระดับเฉลี่ยระดับความคิดเห็น คือระดับเห็นด้วย เช่นเดียวกัน

### 2.4 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลให้ได้ผลงานที่ทรงคุณค่ามากกว่าอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ยึดถือ เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร เข้าใจถึงวิธีการทำงานที่เพื่อนร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร งานที่ทำในปัจจุบันก่อให้เกิดแนวทางและความแปลกใหม่ในการทำงาน และตระหนักว่าตำแหน่งงานที่ทำเป็นงานที่บุคคลอื่นในสังคมนิยมสรรเสริญ ตามลำดับ

### 2.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ได้แก่ ท่านตระหนักดีว่างานที่ทำ มีเป้าหมายของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น และระเบียบบังคับเฉพาะของงาน รองลงมา คือ มีอิสระภาพในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความพึงพอใจที่องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับก็เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิต

การทำงาน งานที่ทำความเจริญก้าวหน้า มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่องตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้ในด้านสถานที่ทำงานมีความสว่างและการถ่ายเทอากาศเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

## 2.6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้านภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความเห็นในด้านภาพรวมในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า มีระดับความเห็นในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ได้แก่ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

## 2.7 คุณลักษณะส่วนบุคคลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานบริษัท เช่น ทรัลพัฒนาเชิงใหม่ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน และอายุงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ แตกต่างกันหรือไม่ ผลจากการศึกษาสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้

1) พนักงานเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3) พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในทุกด้านของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) พนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันสามด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความรักในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท กล่าวได้ว่า เงินเดือนมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความรักในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เงินเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุงานไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยการวัดระดับความสุขในการทำงานในด้านภาพรวม ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 4 ข้อย่อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ท่านมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง รองลงมาด้วยท่านมีความพอใจในสภาวะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ท่านทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ และ ท่านทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ ตามลำดับ

คุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน และเงินเดือนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แสดงว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ทั้งนี้ ปัจจัยด้าน เพศ อายุงาน สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อยแตกต่างกัน ได้แก่

1) พนักงานเพศชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันในด้านทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง

2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ในด้านมีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง

3) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันในด้านทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ มีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง

4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ในด้านทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง และมีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

ส่วนปัจจัยด้านอายุงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นในภาพรวมความสุขในการทำงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยที่ว่า ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ มีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานในช่วงต่างๆแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีหรือต่ำกว่า

#### ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ในด้านภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร มีการแปรผันตรงข้ามกันในเชิงลบ ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยพบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.30 ส่วนความสุขในการทำงานที่เหลือร้อยละ 31.70 นั้นเกิดจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $B = 0.555$ ,  $\beta = 0.439$ ) สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมได้มากที่สุด รองลงมาด้านความรักในงาน ( $B = 0.382$ ,  $\beta = 0.307$ ) คือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $B = 0.229$ ,  $\beta = 0.176$ )

#### 5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของ รอมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ชั้น ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านและในภาพรวม ในระดับ เห็นด้วย และมีระดับความสุขในการทำงานในระดับมากดังนี้

1. ผลจากการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ คือ ด้านอายุ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานในภาพรวม โดยกลุ่มพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป

มีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่งมากกว่ากลุ่มพนักงานอายุต่ำกว่า 40 ปี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท และอื่นๆ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เงินเดือนมีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลใดที่มีระดับความคิดเห็นของพนักงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลใดที่มีระดับความคิดเห็นของพนักงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุมีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

โดยปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดในเรื่องมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่งและต่ำสุดในเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ ฉะนั้นการสร้างให้เกิดความสุขควรเน้นปัจจัยด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง และวางเป้าหมายของตนเองกับเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสุขในการทำงานครั้งนี้พบว่า ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กล่าวว่า สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แต่สอดคล้องในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะโคด (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรม สิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาไม่สอดคล้องในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้มีผลต่อความสุขในการทำงาน

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา เชียงใหม่ จำกัด มีการค้นพบดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน หากพิจารณาแล้ว

ถือว่าพนักงานมีความเหมาะสมที่จะร่วมมือกันพัฒนาองค์กรได้ในทิศทางที่ต้องการ องค์กรควรจะสร้างให้สภาพการทำงานให้พนักงานได้รับความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยการให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว อาทิ การให้คำแนะนำเรื่องการเงินส่วนบุคคล การให้คำปรึกษาเรื่องครอบครัว เป็นต้น เสมือนว่าองค์กรเป็นครอบครัวหรือบ้านหลังที่สองของพนักงานทุกคน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานยังมีความต้องการการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง ทั้งในด้านงานและด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างภาวะการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสร้างความคุ้นเคยให้กับพนักงานในระหว่างแผนกให้มีความใกล้ชิดสัมพันธ์กัน ไม่เพียงแต่เรื่องการทำงานเท่านั้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ระดับความสุขในด้านทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจน้อยที่สุด ระดับความสุขในด้านมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่งมากที่สุด ซึ่งพนักงานมีความสุขในการทำงาน หากองค์กรต้องการเพิ่มความสำราญทั้งกายและใจให้แก่องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร เป็นสำคัญ

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท เช่น ทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง และระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อย ซึ่งสื่อถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นผู้มีส่วนช่วยในการนำมาซึ่งความสำเร็จของงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ และทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องไปปรับการฝึกฝนและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน ให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อัน

ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายถึงการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่รวมถึงการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะนำมาซึ่งการสนับสนุนทางสังคมระหว่างกัน ความผูกพัน และสัมพันธ์ภาพที่ดี จะก่อให้เกิดการสนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ บนพื้นฐานของความเข้าใจและความถูกต้อง ไม่สนับสนุนหรือปกป้องการกระทำผิดของผู้อื่น ซึ่งการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หรือจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานให้สามัคคีกลมเกลียวกันมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการทำให้กลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป และ 10,001-20,000 บาท มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อาทิ การเพิ่มกิจกรรมหรืองานที่สร้างความสัมพันธ์ให้กับเพื่อนพนักงาน ทั้งภายในและนอกแผนก รวมถึงการนำครอบครัวของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วย เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรม Family Day หรือ การออกไปทำกิจกรรมเพื่อสังคมของกลุ่มพนักงานร่วมกัน (Corporate social responsibility) เป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยความมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น พนักงานต้องมีความสามัคคีและกลมเกลียว มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการร่วมกันทำงาน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า รู้สึกว่าการทำงานมีความราบรื่น ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน และงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อย ผู้บริหารควรทบทวนการจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างทัศนคติและความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานและองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน ปรับมุมมองด้านการจัดการองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) เนื่องจากองค์กรในยุคปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้ตลอดเวลาไม่ยึดติดกับการเลือกแนวทางในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างกับออกไป โดยองค์กรแบบเดิมจึงยึดติดกับแนวทางปฏิบัติเพียงแนวทางเดียว มีลักษณะงานคงที่ พนักงานจะได้รับมอบหมายงานเพียงเฉพาะอย่าง และทำงานในกลุ่มเดิมไม่เปลี่ยนแปลง แต่ในองค์กรยุคใหม่พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้านซึ่งอาจจะไม่ระบุไว้ในคำบรรยาย

ลักษณะงาน (Job Description) และมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงานเป็นประจำ ดังนั้นองค์กรจะสามารถพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานที่หลากหลายได้มากขึ้นด้วยการพิจารณาค่าตอบแทนในการทำงาน (Compensation) ตามทักษะ (Skill Base) แทนการให้ค่าตอบแทนตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Base) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่พนักงานขององค์กร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ดังนี้เพื่อเพิ่มความสุขให้มากขึ้น ควรพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความสว่างและการถ่ายเทอากาศเหมาะสม รู้สึกว่าระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และตระหนักว่างานที่ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตนเองมีโอกาพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อย องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อการจัดสรรพื้นที่ที่ใช้ในการทำงาน เนื่องจากการที่องค์กรจะให้พนักงานเป็นไปอย่างที่คุณคาดหวังไว้ องค์กรควรจัดเตรียมพื้นที่ในการทำงานของพนักงานให้มีความเหมาะสม รวมไปถึงสถานที่ใช้ในการพักระหว่างช่วงเวลางาน ควรมุ่งปรับพื้นที่ทำงานให้มีความสว่างและการถ่ายเทอากาศเหมาะสม อาทิ การเพิ่มต้นไม้ภายในสำนักงานให้มีพื้นที่สีเขียวช่วยในการสร้างออกซิเจน และการช่วยสร้างความผ่อนคลายให้พนักงานภายในสำนักงาน หรือการติดตั้งเครื่องฟอกอากาศภายในสำนักงาน เป็นต้น เนื่องจากพื้นที่ที่ใช้ในการทำงานไม่เพียงแต่จะเป็นพื้นที่ในการทำงานของพนักงานเท่านั้น หากยังเป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หรือลูกค้าขององค์กรอีกด้วย

นอกจากนี้ สร้างความเข้าใจและสร้างค่านิยมทัศนคติด้านค่าตอบแทนและแนวทางการก้าวหน้าและพัฒนาประสบการณ์ใหม่ในตำแหน่งงานให้กับพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีช่วงอายุอื่นๆ และการสร้างความรู้สึกรับค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ อาทิ การจัดการอบรมหรือให้ข้อมูลแก่พนักงานเรื่องการใช้วิธีพิจารณาการวัดผลการทำงานและปรับอัตราค่าจ้างขององค์กร (Work Competency Map) และโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้พนักงานรับทราบแนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น จะเป็นการช่วยสร้างให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่องค์กรมอบประสบการณ์ในการทำงานให้แก่พนักงานโดยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและให้อิสระในการควบคุมงานของพนักงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของตนเอง

ด้วยการอบรมหรือการศึกษาต่อ และมีโอกาสนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมหรือการศึกษานั้นมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการทำงาน หัวหน้างานจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และหัวหน้างานให้การสนับสนุน และจัดสรรการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับพนักงาน ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานจะมีผลโดยตรงกับกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่ากลุ่มอื่นๆ เพราะเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารในระดับต่ำ อาทิ การจัดให้มีการประชุมภายในแผนกหรือการจัดเวลาว่างเพื่อการประชุมทบทวนงานภายในแผนกอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้พนักงานระดับล่างสามารถเข้าพบหรือติดต่อกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานของตนเองได้ตลอดเวลาในการทำงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีภาระหน้าที่ในการวางแผนสั่งการ มอบหมาย และประเมินผลงานของพนักงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานที่ดี มีการแจ้งผลการประเมินงานทุกครั้ง มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้แนวทางการทำงาน และจดจำความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวกต่อผู้บังคับบัญชา องค์กร และงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทในการโน้มน้าวให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ตระหนักว่าตำแหน่งงานที่ทำเป็นงานที่บุคคลอื่นในสังคมนิยมสรรเสริญ งานที่ทำในปัจจุบันก่อให้เกิดแนวทางและความแปลกใหม่ในการทำงาน และพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อย ด้วยเหตุนี้ องค์กรควรตระหนักถึงการสร้างค่านิยม ความภูมิใจในตำแหน่งงาน ความมีคุณค่าเห็นความสำคัญของงานทุกตำแหน่ง ความเคารพรัก องค์กรและอยากจะปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นร่วมกันทุกฝ่าย อาทิเช่น การจัดแนวทางการ

ทำงานให้พนักงานสามารถหมุนเวียนงานภายในแผนกร่วมกัน โดยไม่ให้เป็นการกระทำที่ของพนักงานเพียงคนเดียวในแผนกนั้นๆ หรือ การจัดให้มีการทำงานร่วมกันจากหลายแผนก โดยใช้โครงการที่มีการร่วมงานข้ามสายงาน (Cross Function) ให้พนักงานหลากหลายแผนกร่วมกันจัดเสนอโครงการเข้าประกวดเพื่อชิงรางวัล และได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป เพราะการสร้างความรู้สึที่ดีต่อค่านิยมขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานนั้น สามารถส่งเสริมให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและเกิดแนวทางการทำงานตามการจัดการองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

6. ระดับความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมากพบว่า พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรเร่งสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานที่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี ส่วนปัจจัยย่อยด้านมีความพอใจในสถานะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการทั้งที่อยู่ในที่ทำงานและที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เนื่องจากสวัสดิการที่ดีขึ้นเป็นที่ต้องการของพนักงานที่มีอายุงาน 1-10 ปี ซึ่งอาจรวมถึงพนักงานทั้งองค์กรที่ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่วนการทำงานด้วยความรู้สึที่ดีสบายทั้งกายและใจ และทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจนั้น องค์กรควรดำเนินการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้านและในภาพรวมให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงาน 21-30 ปี และ 1-10 ปี ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และเป็นเพศหญิง และพนักงานโดยรวมทั้งองค์กรให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้โดย การปรับปรุงสวัสดิการสำหรับพนักงานให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานทุกๆปี อาทิ เพิ่มสวัสดิการสำหรับพนักงานที่มีสถานภาพโสด เพศที่ 3 หรือสตรีที่สมรสโดยไม่จดทะเบียนสมรส เป็นต้น ดังนั้น หากองค์กรให้ความสำคัญต่อการสร้างให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้การสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เช่น ทรูพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด โดยภาพรวมให้อยู่ในระดับเพิ่มมากขึ้นได้ ภายในระยะเวลาที่กระชับและรวดเร็ว องค์กรควรดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไป

โดยพร้อมกัน ย่อมจะส่งผลให้บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด สามารถเห็นภาพรวมความสุข  
ในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved