

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 262 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงแบบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 16.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร
เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำปาง จำนวน 262 คน สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	258	98.5
อายุ	41 - 50 ปี	131	50.0
สถานภาพ	สมรส	235	89.7
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	82.1
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	254	96.9
รายได้ต่อเดือน	30,001 - 50,000 บาท	98	37.4
อายุการทำงาน	21 - 30 ปี	157	59.9

จากตารางที่ 33 สรุปข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ว่า พนักงานกองบำรุงรักษา
เครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 98.5 โดยมีอายุอยู่
ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 89.7 พนักงานส่วน
ใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.1 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงร้อย
ละ 96.9 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.4 และมีอายุการทำงานใน
องค์กรอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี ร้อยละ 59.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านและด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) ในระดับสูงทุกด้าน โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านผู้นำมีค่าเท่ากับ 0.948 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.927 ด้านลักษณะงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.891 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.806 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.803 และด้านภาพรวมความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.843 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) ผลการศึกษพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่า ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร อยู่

ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วยทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในขณะที่ความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง และความคิดเห็นว่า มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และปัจจัยย่อยอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นคือ เห็นด้วยเช่นเดียวกัน

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รองลงมาได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ซึ่งมากเป็นอันดับแรกมีด้วยกัน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความคิดเห็นว่า งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก สำหรับปัจจัยย่อยความเห็นว่าการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมา สำหรับปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นคือ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งได้แก่ ปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่ามีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และการตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกเท่ากัน รองลงมาคือ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน ส่วนปัจจัยย่อยความคิดเห็นการยึดถือเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง และการเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน สำหรับปัจจัยย่อยความเห็นว่าคุณามีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งคือ พนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะจังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ สรุปได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 3 ด้านด้วยกันได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 41-

50 ปีตามลำดับ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งหมด ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน และมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุ ตามลำดับ กล่าวได้ว่า อายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รวมถึงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นใน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 4 ด้านด้วยกันได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 30,001-50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกกลุ่มรายได้ ตามลำดับ ทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมี

ระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มรายได้ ตามลำดับ และในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน และมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาทตามลำดับ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย กล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นใน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.7 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 4 ด้านด้วยกันได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปีซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุการทำงาน ตามลำดับ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นเดียวกัน และมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี ที่มี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน และในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุการทำงาน ตามลำดับ กล่าวได้ว่า อายุการทำงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ใน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นใน ด้านผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อความจำนวนสามข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาคือ มีความรู้สึกมีระเบียบในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 80.54 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.08 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านเพศ พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นกัน ในปัจจัยด้านอายุ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วย ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย และในด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้าน

ภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือน

แม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.727 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 47.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.318$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.223$)

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบไปด้วยความรื่นรมย์ในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.642 และระดับความรื่นรมย์ในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 41.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 58.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาทำการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านลักษณะงาน มีผลต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = 0.307$)

รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.148$) แสดงว่าปัจจัยด้านผู้นำมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายระดับความรื่นรมย์ในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายระดับความรื่นรมย์ในการทำงานรองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน

2. ความเพลิดเพลินในการทำงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.671 และระดับความเพลิดเพลินในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.0 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาทำการศึกษาค้นคว้า

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับความเพลิดเพลินในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความเพลิดเพลินในการทำงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = 0.331$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.169$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.165$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.151$) ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านผู้นำมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายระดับความเพลิดเพลินในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.612 และระดับความกระตือรือร้นในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 62.6 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาทำการศึกษาค้นคว้า

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.301$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.182$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.168$) ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนาย

การทำนายระดับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวม ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรกคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาคือ มีความรู้สึกตื่นระดมในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความรักในงาน ด้านอารมณ์ทางบวกและด้านความเพลิดเพลินในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับสูง อธิบายได้จาก พนักงานในกองบำรุงรักษาเครื่องจักร ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นถึงความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตลอดจนการเข้าใจ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้วยความสมดุลในคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ดังแนวคิดของ Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก กล่าวคือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับ

สิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับผิดชอบต่อความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

5.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยที่มีความน้ำหนักสูงที่สุดในการทำนายภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.85 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.89) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมนศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับมาก

Jack Welch (2005) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) โดยสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำให้นั่นใจได้ว่าทีมของตนเองเข้าใจและซึบซับถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร และ Robert K. Greenleaf (1970) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร โดยเน้นการสื่อสารสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันอีกด้วย

กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำสูงของผู้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงองค์กร โดยส่วนรวมและทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ อีกทั้งสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายภาพรวมของความสุขในการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.05) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน

Diener และ Seligman (2004) เรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well - Being กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีความสุขในที่ทำงาน นำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามได้สะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งปันความรู้สึที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความเอื้ออาทร ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอาใจใส่กันและกัน ให้ความสำคัญต่อกัน ให้การสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน เกิดความสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน และด้วยเหตุผลที่การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กร การทำงานร่วมกันพนักงานจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อาทิ ทักษะ ความถนัด ระดับการศึกษาและอื่น ๆ อีกทั้งต้องเข้าใจปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขได้คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายภาพรวมของความสุขในการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.99 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่า งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.10) กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานคือ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน

คังแนวกิดของ Deci & Ryan (1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2542) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็นสองแหล่งคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือ ความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คือ งานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัด เป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ และ Deiner (2003) (อ้างถึงในจจจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต โดยองค์ประกอบหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง

กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นสำคัญปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งแสดงให้เห็นจาก ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานในกองบำรุงรักษาเครื่องจักร ทั้งความรับผิดชอบ ความเด่นชัด ความชำนาญ ความน่าสนใจหลากหลายและ ทำทหายความสามารถ ความเป็นระบบระเบียบแบบแผน การมีอิสระในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมงานของตน และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้ เพราะการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับงานของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายภาพรวมของความสุขในการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 4.20 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และการตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร โดยมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นอันดับแรกเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่ามีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.23) กล่าวคือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุมา ชูช่วง (2551) ซึ่งพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ที่กล่าวถึงค่านิยมในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) คือ ความเชื่อส่วนบุคคลหรือสิ่งที่พนักงานในองค์กรยึดถือเกี่ยวกับผลลัพธ์และพฤติกรรมในที่ทำงาน ได้แก่ ความทะเยอทะยาน การมีจินตนาการ การเชื่อฟัง การควบคุมตนเองได้และการให้ความเคารพต่อบุคคลอื่น ส่วนค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม (Ethical Values) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเกี่ยวกับว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ช่วยให้พนักงานตัดสินใจได้บนพื้นฐานของการกระทำที่ถูกต้องมีศีลธรรม

กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Value) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การมีความเชื่อถือต่อค่านิยมหลักขององค์กร มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจากสมาชิกขององค์กรซึ่งมีมานาน โดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย

3.94) รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่า การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากันอยู่ใน ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.92) กล่าวคือ พนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัด ลำปาง มีการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองในระดับดี แต่ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงานไม่มีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) และสุกัญญา อินตะโดด (2550) ที่สรุปผลการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบ ความสำเร็จในการทำงาน

5.2.3 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1) ความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่าง กันไปตามปัจจัยด้านเพศ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัย ด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย

2) ความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณา จำแนกอายุเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสุข ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ และ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อังคณา (2549) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต

กรุงเทพ มหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

3) ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโคด (2550) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาล

4) ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) และนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโคด (2550) พบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยด้านระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานใน

สถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่

6) ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 70,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาท สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะ โจด (2550) ที่พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001 ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

7) ความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจำแนกอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี และ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

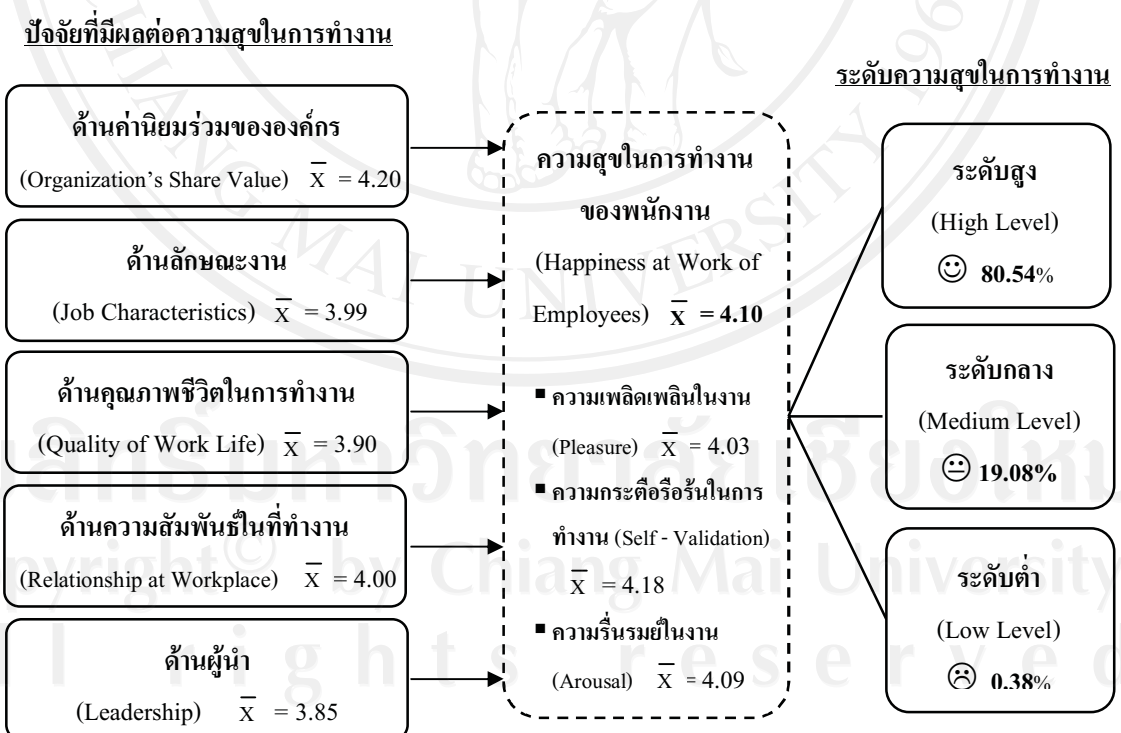
และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักรเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังภาพ

ภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	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

2) พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า มีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับเห็นด้วยหรือระดับความสุขในการทำงานสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

3) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ นั้นมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และ ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

4) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ส่วนความคิดเห็นที่ว่า ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ นั้นมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านนี้ต่ำที่สุด

5) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย ซึ่งความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ส่วนความคิดเห็นว่า ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องนั้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดเท่ากัน

6) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย ซึ่งความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมาเป็นอันดับแรกคือ การมีโอกาสดำเนินงานในที่ที่ทำงานในปัจจุบัน ส่วนความคิดเห็นว่า หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

7) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณา ตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ปัจจัย ได้แก่ มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร และ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง และประการสุดท้ายซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุดคือ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร

8) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย ซึ่งความคิดเห็นว่า การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นว่า ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

9) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน จะมีความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความแตกต่างต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

10) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า อายุไม่มีความแตกต่างระดับความคิดเห็น

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน ในขณะที่อายุมีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด ส่วนพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำต่ำที่สุด พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรต่ำที่สุดรวมกันในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด

12) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า สถานภาพไม่มีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

14) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

15) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนไม่มีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่รายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสูงที่สุด ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรต่ำที่สุด

16) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านด้านผู้นำ ในขณะที่อายุการทำงานมีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด ในขณะที่พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด

17) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านกับปัจจัยด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.727 โดยปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านผู้นำสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.318$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.223$)

5.4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักรเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงานฯ รองลงมาคือ มีความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนหนึ่งเกิดมาจากสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ทำได้โดยสร้างแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะของงาน ด้านผู้นำหรือเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิต รวมทั้งด้านค่านิยมหรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อจิตใจของพนักงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมีความทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การได้รับยกย่องชมเชยและร่วมยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย มีรู้สึกความมั่นคง เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความชำนาญ มีความชอบและสามารถทำได้ดี เป็นต้น เมื่อองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขและการในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2) จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน ความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้าย	ค่าเฉลี่ย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร อยู่ในระดับเห็นด้วย (เห็นด้วย)	4.10
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม(เห็นด้วย)	3.84
ด้านผู้นำ	ผู้นำจูงใจและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (เห็นด้วย)	3.78
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (เห็นด้วย) เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องนั้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (เห็นด้วย)	3.93
ด้านลักษณะงาน	หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (เห็นด้วย) งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถ (เห็นด้วย)	3.90

จากตารางที่ 34 สามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเกี่ยวข้องกับสามด้านหลัก ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ **ด้านผู้นำ** มีด้วยกันสองข้อความคิดเห็นคือ ปัจจัยด้านผู้นำและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน **ด้านงาน** มีด้วยกันสอง

ข้อความคิดเห็นเช่นกันคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน มีข้อความคิดเห็นคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ดังนั้นผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็นต่อทั้งสามด้านดังกล่าว ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานคงอยู่ต่อไป

2.1 ด้านผู้นำ จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำที่ว่า ผู้นำจ๋าและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวว่า ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรมชาติ พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสองลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อผู้นำหรือหัวหน้างาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนสั่งการ มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดย Jack Welch (2005) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กรไว้ 8 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของตนเอง โดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตนเอง
2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าทีมของตนเองเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร และได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ
3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม
4. ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่ และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากเรียนรู้ และจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสียดังกล่าวด้วยตนเอง

8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องรักษาสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้ว ผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยจะต้องทำให้รู้สึกถึงความจริงใจ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

2.2 คำนึงงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ว่า หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่กล่าวว่า การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน รวมทั้งเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ในด้านลักษณะงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Planning) และการพัฒนาขีดความสามารถให้แก่พนักงาน (Competency Map) ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกสายงาน โดยระบุว่า แต่ละตำแหน่งงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เพื่อให้องค์กรสามารถประเมินศักยภาพที่เหมาะสม และส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งองค์กรควรมอบหมายงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถให้แก่พนักงาน ให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน การให้อำนาจในการปฏิบัติงานและตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และการให้มีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อค่านิยมขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรนั้น องค์กรควรตระหนักถึงการสร้างค่านิยมร่วมกันภายในองค์กร (Shared Value) เนื่องจากค่านิยมเป็นพื้นฐานในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานควรที่จะสอดคล้องไปกับค่านิยมขององค์กร จึงจะทำให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจะให้พนักงานมีค่านิยมร่วมภายในองค์กรนั้น องค์กรควรต้องสร้างความเชื่อมั่น (Beliefs) ในค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับพนักงานก่อน จนเมื่อพนักงานเกิดความเชื่อมั่นแผ่ขยายไปสู่ทุกระดับชั้น จึงจะกลายเป็นค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Value) และเมื่อพนักงานส่วนใหญ่เกิดความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรที่สร้างกันมา ก็จะนำไปสู่

พฤติกรรม (Behavior) ของพนักงานที่แสดงออกมาเหมือนกัน ซึ่งการสร้างค่านิยมจะต้องสื่อออกมาให้ชัดเจน เรียบง่าย เพื่อที่พนักงานจะสามารถรับรู้ และเข้าใจได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งค่านิยมนั้น จะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรด้วย

2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานข้อที่ว่า ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องนั้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้ายเท่ากัน ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) และทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นต่อกัน การเอาใจใส่ ความจริงใจ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาระหว่างบุคคล ควรแก้ไขปัญหาโดยการพูดคุยไกล่เกลี่ย เจรจาต่อรอง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้นเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานจึงควรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุขเพิ่มมากขึ้น

3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อต้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านผู้นำ (Leadership) สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อย่อยปัจจัยด้านผู้นำแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป

- 1) ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การรับรู้คุณค่าในตนเอง การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น
- 2) ควรทำการศึกษาความสุขในการทำงานของกองต่าง ๆ ภายในเหมืองแม่เมาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเหมืองแม่เมาะจังหวัดลำปาง เพื่อนำเอาข้อมูลมาเป็นแนวทางในการใช้บริหารจัดการด้านบุคคลและการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรครั้งต่อไป สามารถเพิ่มความละเอียดของแบบสอบถามได้โดยการปรับเปลี่ยนให้มีค่าความละเอียดของระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 1 - 7 หรือ 1 - 10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น