

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และมีข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) ด้านงาน (Job) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ สิ่งพิมพ์ เอกสาร งานวิจัย และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด จำนวน 179 ราย โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด จำนวน 179 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 1 - 2 จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาพบว่า ค่าถามที่ใช้ในการศึกษามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยในส่วนของปัจจัยความสุขในการทำงาน ค่าถามด้านผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดเท่ากับ 0.951 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.835 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.808 และด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.806 ตามลำดับ ส่วนด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.837 ดังนั้นจึงถือว่าค่าถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง และสามารถยอมรับแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ได้

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leader)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยปัจจัยย่อยด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 1 ปัจจัย คือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ

พนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือจำนวน 9 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หัวหน้าสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ มีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร

2.2.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน (Job)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยปัจจัยย่อยด้านงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 ปัจจัย คือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 2 ปัจจัย คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือจำนวน 8 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย

และท้าทายความสามารถ สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

2.2.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ประกอบด้วย พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ

2.2.5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โดยปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 2 ปัจจัย คือ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ จำนวน 2 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม และอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ

จากการสรุปเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.94 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ตอนที่ 2.3 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสเทมส์ จำกัด

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสเทมส์ จำกัด ใช้วิธีการวัดผลจากระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 3 ข้อคำถาม ได้แก่

- 1) มีความรู้สึกในธรรมเนียมในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
- 2) มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3) มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มีความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

และจากคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ เพียงข้อเดียว คือ มีความรู้สึกในธรรมเนียมในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ส่วนคำถามข้อที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสเทมส์ จำกัด

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสเทมส์ จำกัด

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วม

ขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

3.1.1 เพศมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพศไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3.1.2 อายุมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าอายุ 36 - 45 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สูงกว่าอายุ 36 - 45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี ส่วนด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อายุไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3.1.3 สถานภาพมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงด้านเดียว โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าสถานภาพอื่น ๆ ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สถานภาพไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3.1.4 ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทุกด้าน

3.1.5 ระดับตำแหน่งงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับ 4-5 และระดับ 6 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สูงกว่าระดับ 1-2 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับ 6 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน สูงกว่าระดับ 3 และระดับ 4-5 ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับตำแหน่งงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3.1.6 อายุการทำงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเพียงด้านเดียว โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 4 - 5 ปี อายุการทำงาน 6 - 10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สูงกว่าอายุการทำงาน 1 - 3 ปี ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อายุการทำงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสมเทมส์ จำกัด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ส่วนอายุมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสมเทมส์ จำกัด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.782 และระดับความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด

(Beta = 0.359) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (Beta = 0.305) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.215) และด้านงาน (Beta = 0.126) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.728 และระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 47.0 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงาน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงานมากที่สุด (Beta = 0.332) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (Beta = 0.322) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.179) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.654 และระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 57.2 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงานมากที่สุด (Beta = 0.340) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (Beta = 0.269) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.133) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน

และปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.663 และระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 44.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.0 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากอำนาจสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด (Beta = 0.260) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.250) ด้านผู้นำ (Beta = 0.199) และด้านงาน (Beta = 0.181) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะเวลลูซิสเต็มส์ จำกัด พบว่า มีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อการมีควมรู้สึกที่รุ่มร่ามในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ และมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน อยู่ในระดับเห็นด้วย อธิบายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ มีความสุขใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน เกิดจากพยาบาทประจำการมีความรักและเอาใจใส่งานซึ่งเป็นภาระกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และมองว่างานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนรับผิดชอบ

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ กับระดับความสุข

ในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร สามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร สามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถสร้างแรงจูงใจ

ให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้ ดังแนวคิดของ Jack Welch (2005) ที่กล่าวว่า ผู้นำถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อน และสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นสามารถชักจูงพนักงานทุกคนให้ร่วมกันสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่า การที่ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน มีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ในส่วนของปัจจัยผู้นำ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ให้ความสำคัญ ให้ความใส่ใจ มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง มีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร มีส่วนที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้ ดังผลการวิจัยของ Diener และ Seligman เรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well-Being ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน (Well-being in workplace) มนุษย์เรามีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน กับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ได้รับงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มีความท้าทายต่อความสามารถ มีความน่าสนใจหลากหลายหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผน ที่แน่นอน ได้ทำงานที่มีความชำนาญ สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า และสอดคล้องกับผลการศึกษาของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่า ลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนอย่างมากในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร กับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ยังไม่สามารถส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้ แต่อาจมีปัจจัยย่อยของค่านิยมร่วมขององค์กรในด้านอื่นที่ไม่ทราบได้ ที่จะสามารถส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานดังกล่าว ซึ่ง

ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่า ค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานมีหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีส่วนที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้ ดังที่ Herzberg (1959) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพ และทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความสุขในการทำงาน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงาน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า เพศ

มีผลต่อความสุขในการทำงาน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่พบว่า เพศมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสเต็มส์ จำกัด โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสเต็มส์ จำกัด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะ โดด (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ที่ผลการศึกษาพบว่า ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า

สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงาน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโดด (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ที่ผลการศึกษาพบว่า ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถใน

การเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

6) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระยะเวลาที่ร่วมงานกับบริษัทไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ผู้ศึกษามีข้อค้นพบ ดังนี้

1) พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ในธรรมเนียมในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ความรู้ในธรรมเนียมในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกรัดคอตัวใด ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อยในระดับเฉย ๆ ส่วนความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านงาน ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ในธรรมเนียมในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในธรรมเนียมในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในธรรมเนียมในการทำงาน โดยปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในธรรมเนียมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความรู้ในธรรมเนียมในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่วนปัจจัย

ความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน โดยปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านงาน ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพศไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าอายุ 36 - 45 ปี พนักงานที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สูงกว่าอายุ 36 - 45 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าอายุ 25 - 35 ปี และ 36 - 45 ปี ส่วนด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อายุไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

6) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงด้านเดียว โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าสถานภาพอื่น ๆ ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สถานภาพไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

7) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทุกด้าน

8) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับ 4-5 และระดับ 6 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สูงกว่าระดับ 1-2 และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับ 6 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน สูงกว่าระดับ 3 และระดับ 4-5 ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับตำแหน่งงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

9) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเพียงด้านเดียว โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 4 - 5 ปี อายุการทำงาน 6 - 10 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สูงกว่าอายุการทำงาน 1 - 3 ปี ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อายุการทำงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

10) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดี คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ ตามลำดับ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

11) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านผู้นำ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน

12) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร

13) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านงาน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก

14) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร

15) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะเวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น หากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้ ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นด้วย

โดยด้านผู้นำ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ดังนั้น องค์กรควรคัดเลือกผู้นำที่เป็นผู้ที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ให้กับพนักงานทั้งองค์กร และสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดของ Jack Welch (2005) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550 : 28) ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง
2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมของเขาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ
3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่เขาเหล่านั้น
4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ

7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสียดังกล่าวด้วยตัวอย่าง

8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุขของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของเขา ไม่ว่าจะเป็ในเรื่อของงานความสำเร็จ และการเติบโตของเขาเหล่านั้นด้วย โดยทำให้เขาารู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

สำหรับด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ พนักงานจะต้องฝึกฝนและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

ส่วนด้านงาน องค์กรควรมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้แก่พนักงาน ให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน ตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และควรเปิดโอกาสให้พนักงานเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรควรทบทวนเรื่อการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีการจัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดของ Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550 : 19) ซึ่งได้ให้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านด้วยกันดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

2) จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน พบปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในปัจจัยความสุขในการทำงานแต่ละด้าน แสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยความสุขในการทำงานแต่ละด้าน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.94	เห็นด้วย	มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (เห็นด้วย)
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.79	เห็นด้วย	รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (เห็นด้วย)
ด้านงาน	3.74	เห็นด้วย	มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (เฉย ๆ)
ด้านผู้นำ	3.54	เห็นด้วย	ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เฉย ๆ)
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.19	เฉย ๆ	มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 28 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้ายเหล่านี้ เป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ และเร่งหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

2.1) ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่พนักงานกลับมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ต่ำที่สุด โดยปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรทบทวนเรื่องกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีการจัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน และมีการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.2) ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยย่อยด้านผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ในการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาขององค์กร นอกจากการพิจารณาคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการคัดเลือกควรเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานตลอดเวลาเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปรับปรุงหรือพัฒนาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.3) ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยย่อยด้านงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มีการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงนโยบาย วิธีการประเมินผลการทำงาน และการปรับตำแหน่งอย่างชัดเจนแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.4) ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรควรให้ความเสมอภาคในการทำงาน

แก่บุคลากรทุกระดับ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของทีมและขององค์กร

2.5) ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุด โดยปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ แม้ว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรจะไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แต่หากพนักงานมีค่านิยมในการทำงานความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรก็จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานให้ความสำคัญ ตระหนักถึง และยึดเอาเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ประกอบกับอุดมคติในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรก็จะยังเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงาน ภายใต้ หลักการ ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่องค์กรกำหนด