

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร (Organization's Share Value) ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านผู้นำ (Leadership) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 160 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

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ  
เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 160 คน สรุปได้ดังตาราง

#### ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	160	100
อายุ	41 - 50 ปี	81	50.60
สถานภาพ	สมรส	146	91.20
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	140	87.50
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	156	97.50
รายได้ต่อเดือน	30,001 - 50,000 บาท	55	34.40
อายุการทำงาน	21 - 30 ปี	104	65.00

จากตารางที่ 31 สรุปได้ว่า ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองปฏิบัติการระบบ  
ขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 100, มีอายุอยู่ในช่วง  
ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.60, สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 91.20, ระดับการศึกษา ต่ำ  
กว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.50, ระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ  
97.50, มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.40 และพนักงานส่วน  
ใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี ร้อยละ 65.00

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง ใช้คำถามในการวัดทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านและด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

### ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีถึงดีมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 (Alpha  $\alpha$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

### ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งรวม 3 ปัจจัยย่อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก รองลงมาได้แก่ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ตามลำดับ ปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านได้รับ

มอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน รองลงมา ได้แก่ ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ, ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ, ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง, ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย, ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย, งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย และท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร (Organization's Share Value) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งรวม 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร รองลงมา ได้แก่ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรและท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ตามลำดับ ปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ รองลงมา ได้แก่ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน, ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน, ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย, ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน, เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ค่าเฉลี่ย, เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน, เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง, ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่าง

ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม, ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวหรือที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

#### 2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

(Leadership) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร รองลงมา ได้แก่ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน, ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร, ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน, ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร, ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ, ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งหมายถึงพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ปัจจัยดังนี้ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน และอายุการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ สรุปได้ดังตาราง



**ตารางที่ 32 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05
สถานภาพ	- ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ได้แก่ อื่น ๆ , สมรส, โสด ค่าเฉลี่ยตามลำดับ - ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ได้แก่ อื่น ๆ , โสด, สมรส ค่าเฉลี่ยตามลำดับ - ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ อื่น ๆ , สมรส, โสด ค่าเฉลี่ยตามลำดับ
อายุ	
ระดับการศึกษา	
ระดับตำแหน่งงาน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
รายได้ต่อเดือน	
อายุการทำงาน	

จากตารางที่ 32 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.3.1 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกสถานภาพ ตามลำดับ ส่วนด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านนี้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกสถานภาพ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านนี้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกสถานภาพ กล่าวได้ว่า

สถานภาพมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่านิยม ร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน รวมถึงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่สถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานและด้านผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.6 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยใน 2 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วย โดยค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาได้แก่ การมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน (Pleasure) โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ส่วนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยคือ การมีความรู้สึกตื่นระดมในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุก และมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

#### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน



### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุเหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.695 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้

ระดับภาพรวมของความสุขในการทำงาน =  $1.237 + 0.246$  (ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน) +  $0.165$  (ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) +  $0.149$  (ด้านผู้นำ)

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ( $\beta = 0.246$ ) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านผู้นำ ( $\beta = 0.190$ ) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\beta = 0.170$ ) แสดงว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.624 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน คือ

$$\text{ระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน} = 0.966 + 0.357 (\text{ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน}) + 0.203 (\text{ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.600 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 63.9 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความเพลิดเพลินในการทำงาน คือ

$$\text{ระดับความเพลิดเพลินในการทำงาน} = 1.174 + 0.218 (\text{ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร}) + 0.185 (\text{ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.186 (\text{ด้านผู้นำ})$$

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.539 และระดับภาพรวม

ความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 29 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 71 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ

$$\text{ระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน} = 1.572 + 0.180 (\text{ด้านผู้นำ})$$

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านผู้นำ และในภาพรวมความสุขในการทำงานก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

### 5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

#### 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.01 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืองานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่าหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง กล่าวคือปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานยังสามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ และยังขัดแย้งกับการศึกษาของ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน

คิงทฤษฎีสององค์ประกอบ (Dual Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมาจาก 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน และ 2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของการงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบในงานเป็นองค์ประกอบกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงาน โดยตรงแต่ก็อาจมีองค์ประกอบค้ำจุนอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงานได้

กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อสภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จากความคิดเห็นส่วนใหญ่ระบุว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบและงานมีความเด่นชัด เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่

## 2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมกับ

### องค์กร

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กรเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.19 ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 4.27) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่าพนักงานได้ตระหนักว่าความสำเร็จในงานนั้นมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.23) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จารุมา ชูช่วง (2551) ที่ทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน:

กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แม้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้คะแนนค่าเฉลี่ยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึง การมีความเชื่อถือต่อค่านิยมร่วมขององค์กร มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจากสมาชิก

ขององค์กรซึ่งมีมายาวนาน โดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน แต่ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรยังไม่สามารถส่งเสริมให้พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เกิดความสุขในการทำงานได้

### 3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายภาพรวมของความสุขในการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 3.95 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้

ดังที่ สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ที่กล่าวว่า การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหาร หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ ไม่อาจทำงานคนเดียวให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อการทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานจะมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ให้กัน สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานให้ความสำคัญและใส่ใจกันและกัน ให้การสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน แบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน



#### 4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายภาพรวมของความสุขในการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 3.93 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.03) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่า หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.99) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ดังที่ Richard E. Walton (1974 อ้างใน ทวีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์, 2549) ซึ่งได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในสังคม ชรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วย่อมจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้

กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม

#### 5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายภาพรวมของความสุขในการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 3.83 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็น

ด้วย รองลงมาคือปัจจัยย่อยที่ว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมนศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่ทำการศึกษาศรีอรรถวิทย์การดำเนินงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยมิติทางด้านผู้นำที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังที่ สมบัติ กุสุมาวดี (2539) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบริกร (Leadership as Servant) เป็นมุมมองใหม่ของผู้หน้าที่มิได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาภ ยศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง ได้ชี้ถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริกร เช่น แบ่งปันข้อมูล สร้างวิสัยทัศน์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน เป็นต้น และ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่าจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงาน ภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น เกิดจากการมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงาน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักใคร่ผูกพันและเกิดความสามัคคีขึ้นภายในองค์กร มีการรับรู้ที่ตรงกันและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจ

#### 5.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรกคือ กระจื่อหรือรันในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาได้แก่ มีความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และมีความรู้สึกตื่นระดมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความรักในงาน ด้านอารมณ์ทางบวกและด้านความพึงพอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับสูง อธิบายได้จาก พนักงานในกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ มีทัศนคติความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรักความผูกพัน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตลอดจนการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ และด้วยความสมดุลในคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ดังแนวคิดของ Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก กล่าวคือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับผิดชอบต่อความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

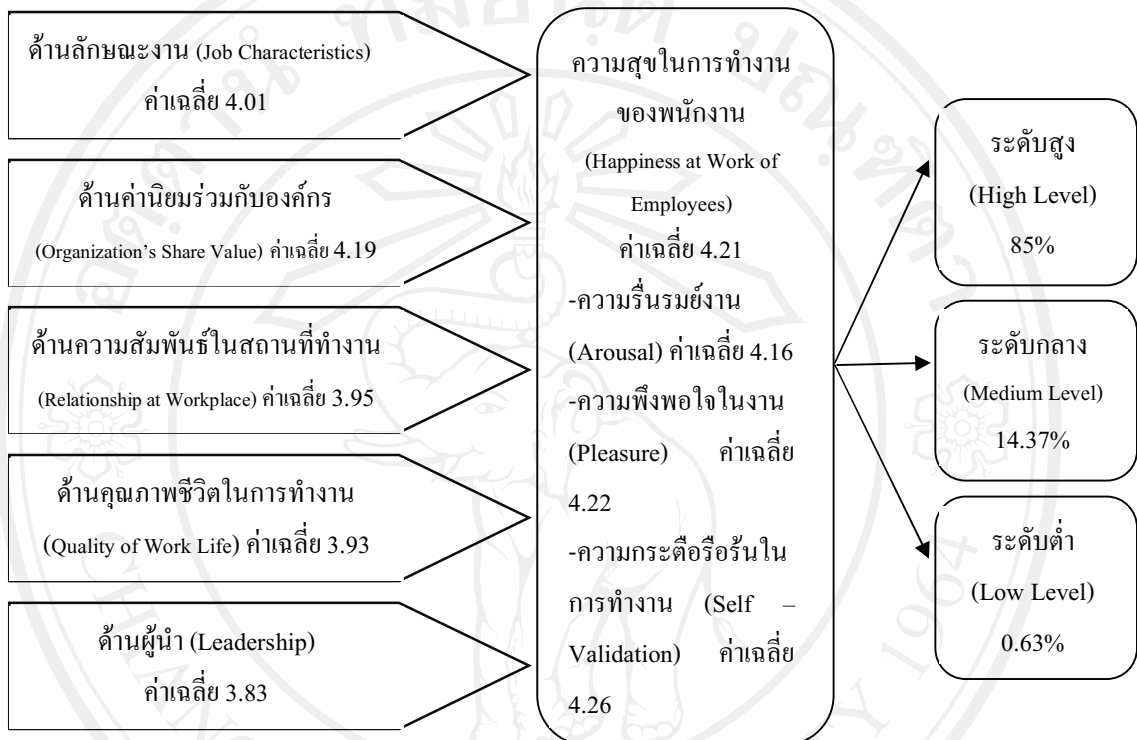
## 5.2 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังภาพที่ 2

**ภาพที่ 2** แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน**



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 มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยหรือระดับความสุขในการทำงานสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

3) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at

Workplace) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

4) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งรวม 3 ปัจจัยย่อย ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก รองลงมาได้แก่ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ตามลำดับ ปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

5) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งรวม 3 ปัจจัย ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มากที่สุดได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร รองลงมาได้แก่ การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของพนักงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรและการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ตามลำดับ ปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กรอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยด้านการมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

6) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย โดยระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มากที่สุดได้แก่การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

7) ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวหรือที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

8) ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีระดับ



ความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ส่วนปัจจัยด้านผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

9) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

10) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน

11) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

12) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า สถานภาพมีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและโสด ส่วนด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานโดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสสุดท้ายได้แก่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและโสด

13) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

14) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

15) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

16) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

17) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านกับปัจจัยด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.695 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.246$ ) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\beta = 0.165$ )

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ การมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดีใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงาน และสุดท้ายได้แก่การมีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ ที่พนักงานจะต้องทำงานโดยมีความตื่นตัวในการทำงาน เนื่องจากเป็นการทำงานที่ต้องทำงานเป็นกะและปฏิบัติงานด้วยเครื่องจักรในการขนส่งถ่านหินอย่างต่อเนื่อง หากองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะของงาน ด้านผู้นำหรือเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิต รวมทั้งด้านค่านิยมหรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เนื่องด้วยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลทางด้านจิตใจของพนักงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่จากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุซึ่งเป็นลานขุดถ่านหินและสายพานสำหรับขนส่งถ่านหิน ซึ่งอาจมีสภาพแวดล้อมที่ไม่รื่นรมย์และมีมลภาวะในการทำงาน จึงอาจทำให้ภาพรวมในด้านความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีค่าน้อยที่สุดจากทั้ง 3 ด้าน จึงควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีสถานที่หย่อนใจในช่วงพักระหว่างทำงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

2) จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน ความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งพบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงได้ดังตาราง

**ตารางที่ 33** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้าย	ค่าเฉลี่ย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ (เห็นด้วย)	4.10
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เห็นด้วย)	3.73
ด้านผู้นำ	ผู้มาเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจ, หน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ (เห็นด้วย)	3.74
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง (เห็นด้วย)	3.77
ด้านลักษณะงาน	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (เห็นด้วย)	3.61

จากตารางที่ 33 สามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเกี่ยวข้องกับ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำ และด้านเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ด้านลักษณะงาน มี 3 ข้อความคิดเห็นคือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน, ด้านผู้นำ มี 1 ข้อความคิดเห็น คือ ปัจจัยด้านผู้นำ ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน มี 1 ข้อความคิดเห็น คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาใครขอเสนอแนะความคิดเห็นต่อทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังต่อไปนี้

## 2.1 ด้านลักษณะงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้าน

ค่านิยมร่วมกับองค์กรที่ว่า ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ว่า ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ว่า ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้สึที่ดีต่องานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของระบบการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Path Development) เพื่อรองรับการพัฒนาและก้าวหน้าของพนักงาน และมีระบบการสลับตำแหน่งงาน (Job Rotation) ไปในตำแหน่งอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หากประเมินความรู้, ทักษะ และศักยภาพของพนักงานแล้วมีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้แก่พนักงานในทุกกองในองค์กร เพื่อให้โอกาสแก่พนักงานที่มีศักยภาพได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ถนัดและเหมาะสม ก็เป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจและรู้สึกว่าตนมีความสำคัญและศักยภาพ ในการที่องค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของงานและให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะช่วยปรับให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ ได้ ส่วนเรื่องของการแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการทำงานต้องเข้างานเป็นกะ ซึ่งส่งผลต่อการแบ่งเวลาและการใช้ชีวิตโดยปกติ อาจรวมถึงการปรับเวลาและปัญหาในด้านสุขภาพ จึงควรที่จะมีการจัดสรรวันหยุดที่เหมาะสมและปรับช่วงเวลาในการทำงานหากอยู่ในช่วงที่มีความต้องการในกำลังการผลิตต่ำ

การใช้มุมมองด้านการจัดการองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานนั้น เนื่องจากองค์กรปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้น ๆ จึงจะมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างกันไป โดยองค์กรแบบเดิม ลักษณะงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แต่ในองค์กรสมัยใหม่ พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของคนที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้านซึ่งอาจไม่มีในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) จะทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน



อาจประเมินตามทักษะ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นความรู้สึกถึงเป้าหมายค่านิยมร่วมขององค์กรและความต้องการให้เกิดความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้นแก่พนักงานขององค์กร

2.2 ด้านผู้นำ จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำ ที่ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจ, หน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งจะเห็นว่าจากลักษณะของงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจไม่ได้เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติงานการกระจายอำนาจ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงาน และในส่วนของแผนผังของการทำงานที่กำหนดไว้แล้ว ทำให้ผู้นำอาจไม่ได้พบปะกับพนักงานในหน้างานโดยตรง ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมไปถึงการเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึในด้านบวกทั้งกับผู้นำ องค์กรและกับงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการชักจูงให้พนักงานเกิดความรู้สึผูกพัน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึภาคภูมิใจ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) เนื่องจากการทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดี นับว่าเป็นความต้องการอันสูงสุดขององค์กร เพราะจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จจะต้องฝึกฝนและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน ให้มีมนุษยสัมพันธ์ในชีวิตการทำงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดี จะต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน

การมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมในสถานที่ทำงานนั้น ในส่วนของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนนำมาซึ่งการสนับสนุนทางสังคมระหว่างกัน ย่อมส่งผลให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล กันในด้านต่าง ๆ การพัฒนาและสร้างการสนับสนุนทางสังคมให้เกิดขึ้น โดยความสัมพันธ์ที่ดีเริ่ม จากการมีน้ำใจไมตรีต่อกัน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจกัน โดยอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจและ ความถูกต้อง ไม่ได้เป็นการสนับสนุนหรือปกป้องการกระทำผิดของผู้อื่น ซึ่งการสื่อสารที่ดีระหว่าง กันจะช่วยให้ได้รับการสนับสนุนที่รวดเร็วและมีคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น พนักงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ ร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญและ จำเป็น รวมไปถึงการเป็นผู้ให้และผู้รับอย่างเหมาะสมและการจัดการความขัดแย้งหรือปัญหาอัน เกิดขึ้นได้ระหว่างบุคคล โดยการพูดไกล่เกลี่ยหรือเจรจาต่อรองเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็ เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในทุกองค์กรอีกด้วย

3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ พนักงานต่อต้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของ พนักงาน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) สามารถทำนาย ระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านค่านิยม ร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นหากองค์กรให้ ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการ ทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

## ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองต่าง ๆ ภายในเหมืองแม่เมาะ หรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การรับรู้คุณค่าในตนเอง เป็นต้น
- 3) การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรครั้งต่อไป สามารถเพิ่มความละเอียดของแบบสอบถามเพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้นได้ โดยการปรับเปลี่ยนให้มีค่าความละเอียดของระดับความคิดเห็นเป็น 1 - 10 เพื่อสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือคาดทำนายถึงความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งต่อไป