

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ประกอบกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมาใช้ในการศึกษา ซึ่งจากการให้สัมภาษณ์การทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยเชื่อมโยงกับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 162 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 160 ฉบับ เนื่องจากกลุ่มประชากรบางคนปฏิบัติกรอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามเกณฑ์และมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 98.77 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งจำนวนที่ได้รับคืนสามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมด และเป็นขนาดประชากรที่เหมาะสมในการศึกษา ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นราย

คู่ด้วยวิธี Scheffe การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง(Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีจำนวนพนักงาน 160 คน พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 95.62 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 91.25 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.62 ระดับตำแหน่งงานปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 89.38 มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001-50,000 บาท ร้อยละ 35 และอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 66.25

### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามที่นำมาใช้จะเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

#### ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ Reliability Analysis พบว่า พบว่าค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านและภาพรวมความสุข รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นรวม มีค่าแอลฟา (Alpha  $\alpha$ ) เท่ากับ 0.90 ซึ่งมากกว่า มากกว่า .80 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถยอมรับและนำไปใช้วัดผลได้

## ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยผลการศึกษานี้จะแสดงถึงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

### 2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ (Leader)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leader) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยทั้ง 10 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

### 2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยทั้ง 10 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ส่วนปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน และปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยทุกปัจจัยย่อยเช่นกัน ได้แก่ เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ตามลำดับ

### 2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน(Job Characteristics) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยทั้ง 10 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

### 2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยทั้ง 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และประการสุดท้ายท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ตามลำดับ

#### 2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยโดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน และหัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม ตามลำดับ

สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งหมด โดยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมาเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำ

#### ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ จะเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน ของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านซึ่งเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อต้องการทราบว่าลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ



ปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำสูงกว่าเพศชาย ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ทุกกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

2.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส ส่วนในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ทุกสถานภาพมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทุกระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

2.3.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทุกระดับตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

2.3.6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-70,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-70,000 บาท ส่วนในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ทุกระดับรายได้มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.7 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ทุกอายุการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยเช่นเดียวกันทุกปัจจัย โดยความคิดเห็นที่ว่า ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิด

ความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และ ท่านมีความรู้สึกที่รุ่มร่ามในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06)

### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน ต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางใช้วิธีการวัดผลจากความสุขในการทำงานด้านภาพรวมขององค์กรซึ่งประกอบไปด้วย ท่านมีความรู้สึกที่รุ่มร่ามในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางพบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวม



ความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกซึ่งแปรผันตามปัจจัยทั้งห้าด้าน และระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลางทั้งสามด้าน ซึ่งแต่ละด้านจะมีปัจจัยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขทั้งสามด้านได้มากที่สุด

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

### 5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

#### 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงถึงองค์กรให้สามารถบริหารงานด้านผู้นำได้ดี และแสดงว่าพนักงานจะมีความสุขได้ เกิดจากการมีผู้นำที่ดี สามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถบริหารคนและงานได้อย่างลงตัว สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร สามารถสร้างและพัฒนาทีมงานทำให้คนภายในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เกิดความสามัคคี และสามารถจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มใจและมีความสุข ให้สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ ไม่รู้สึกถูกบังคับมากเกินไป ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ และได้มาซึ่งผลงานที่นอกจากจะสำเร็จตามเป้าหมายแล้วอาจเหนือความคาดหมายและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดความสุขในการทำงานของณัฐฉาน พงศ์สิริ (2552) ที่กล่าวไว้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และการทำงานกับหัวหน้างานที่เข้ากันได้ดี คือหัวใจของความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ดี ขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การ

สื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน รวมทั้งแนวความคิดของมัจฉวี โอศานนท์ ที่กล่าวถึงการมีหัวหน้าดูแลเอาใจใส่ลูกน้องอย่างเป็นธรรมชาติเมื่อมีปัญหาในงานสามารถให้คำปรึกษาได้ไม่ปล่อยให้เผชิญกับภาระงานที่หนักเพียงลำพังคนเดียว เป็นสิ่งที่องค์กรควรจะมีมุ่งเน้นสร้าง และผลการศึกษาของ รามศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้จะทำให้พนักงานภายในองค์กรสามารถทำงานไปสู่เป้าหมายได้ รวมทั้งทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำได้ผลงานที่ดีรวมทั้งความเข้าใจในงานเป็นไปได้ง่ายมากขึ้น ทำให้พนักงานภายในองค์กรอยากทุ่มเทให้กับองค์กร โดยผู้นำจะต้องทำให้พนักงานไม่รู้สึกกดดันมากจนเกินไป ควรมีการมอบหมายงานและให้พนักงานได้รู้จักใช้ความคิดของตนเอง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความยุติธรรม เป็นกลาง เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขที่ได้ทำงานนั้นๆ ได้ด้วยตนเองและทำให้พนักงานมีความรู้สึกบวกกับทั้งผู้นำ และงานที่ได้รับ

## 2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่

### ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงถึงองค์กรสามารถดำเนินงานเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี และแสดงได้ว่าความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ เมื่อพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่และได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและเกิดจากการที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดความสุขในการทำงานของฉัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (2552) ที่กล่าวไว้ว่า การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงานนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรณีภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ สัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของ

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความเอื้ออาทร ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้การสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกัน ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน เกิดความสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน และผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว ที่ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนจะต้องเจอ ในระหว่างการทำงานภายในองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกันที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพราะเมื่อบรรยากาศในด้านสัมพันธภาพระหว่างกันเป็นไปด้วยดี สื่อสารกันอย่างเข้าใจ การทำงานเป็นไปด้วยความช่วยเหลือกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขกับพนักงานได้

### 3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงถึงองค์กรสามารถดำเนินงานด้านลักษณะงานได้เป็นอย่างดี มีความชัดเจนที่ทำให้พนักงานสามารถเข้าใจลักษณะงานของตนเองได้ ซึ่งแสดงว่าพนักงานต้องมีความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก สามารถเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและหน้าที่ที่ได้รับมีความเด่นชัด สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion ที่กล่าวว่า การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งด้านลักษณะงานก็เป็นส่วนที่จะทำให้พนักงานเกิดความยินดีในงานที่ทำ รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้ทำ โดยผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ลักษณะงานและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

#### 4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงถึงการดำเนินงานขององค์กรในเรื่องค่านิยมร่วมขององค์กรว่ามีความชัดเจน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่พนักงานปฏิบัติตาม เป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวพนักงานเอง พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร และเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นปัจจัยซึ่งสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ กล่าวได้ว่าด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข ที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองกับนโยบายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดมีค่านิยมที่ตรงกับเป้าหมายของพนักงาน รวมทั้งยังสร้างให้องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Mark Vicker (2006) ที่กล่าวว่างานที่ทำด้วยความรื่นรมย์ ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะอยากมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กร มีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน

#### 5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งแสดงถึงการดำเนินงานขององค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดี แสดงว่าพนักงานมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และพนักงานสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยซึ่งสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ กล่าวได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตก็เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่สร้างให้เกิดความสุขขึ้นภายในองค์กร โดยเฉพาะงานด้านการผลิตที่ต้องเน้นเรื่องความปลอดภัย และการทำงานที่ต้องมีความสมดุลในเวลาการทำงานที่แตกต่างจากงานด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรให้ความสมดุล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่

ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และสุกัญญา อินตะ โดด (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน ที่สรุปผลการศึกษาว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน

## 5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

### 1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ภายในกองการผลิต 1 ถึงร้อยละ 95.62 เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว ส่งผลให้เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ และความสุขในการทำงานอาจไม่ได้เกิดจากความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านเพศ

### 2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทุกๆ ด้าน โดยพนักงานส่วนใหญ่ภายในกองการผลิต 1 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่งพนักงานทุกช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพฯ มหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล



รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย

### 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินต๊ะโคด (2550) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด และ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### 4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานกองการผลิต 1 ส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่ระดับการศึกษาอื่นมีส่วนน้อยกว่า ที่สอดคล้องกับการทำงานด้านการผลิต ที่จะต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทางในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และผลการศึกษาของนัชชลด รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

### 5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ด้วยพนักงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 95 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงไม่พบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโศด (2550) พบว่าพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า ปัจจัยด้านระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชลดรเดทียง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขพบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

### 6) ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 35 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบในงานของตนแล้ว ปัจจัยด้านรายได้จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชลดรเดทียง (2550) พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโศด (2550) ที่พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001

### 7) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 66.25 มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า ปัจจัยอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

### 5.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

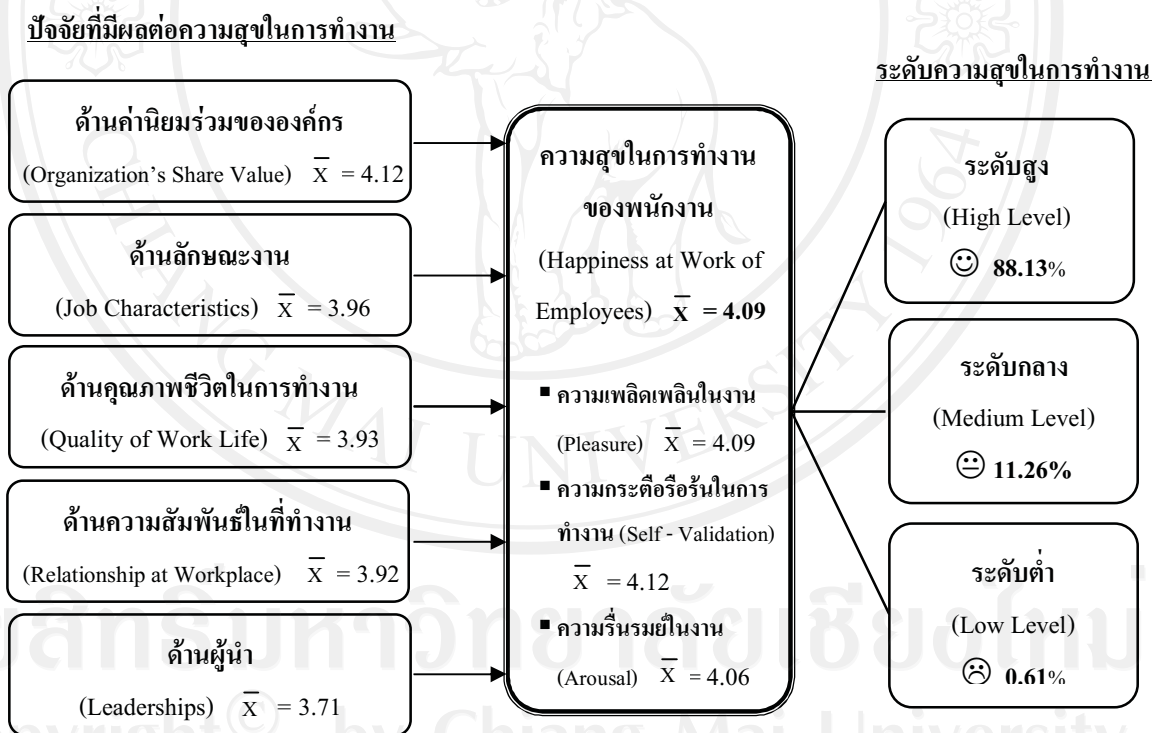
จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรกคือ ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระจับกระจ่าง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และ ท่านมีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความรักในงาน ด้านอารมณ์ทางบวกและด้านความพึงพอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับสูง แสดงถึงพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านบวก และสะท้อนถึงความรักในองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และการพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ และเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองได้ทำ ทำให้พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง จึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อย่างมีสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลการศึกษว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังแผนภาพ

ภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



ลิขสิทธิ์ภาพวิจัยสงวนลิขสิทธิ์  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

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 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยแสดงถึงองค์กรสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีความสุขเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า ท่านมีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยหรือระดับความสุขในการทำงานสูง แต่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

3) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ นั้นมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยในทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

4) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ส่วนความคิดเห็นที่ว่า ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ นั้นมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านนี้ต่ำที่สุด

5) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ส่วนความคิดเห็นว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

6) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ส่วนความคิดเห็นว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

7) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็น



ในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทุกปัจจัยสำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนความคิดเห็นว่าท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

8) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยคือเห็นด้วยทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ส่วนความคิดเห็นว่า หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

9) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

10) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำของเพศชายมีความแตกต่างกับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำสูงกว่าเพศชาย

11) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า กลุ่มอายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

12) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วม สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดและสมรส

13) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

14) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

15) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

16) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

17) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน กับปัจจัยด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.78 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนถึงทัศนคติของพนักงานที่เป็นไปในทางบวก จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรรักษาไว้และองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความสุขจากปัจจัยต่างๆ ทั้งห้าด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าจากปัจจัยความสุขทั้งห้าด้านนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำ ซึ่งผู้บริหารในองค์กร ต้องพัฒนาพนักงานที่จะกลายเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าด้านการฝึกอบรมหรือการคัดเลือกพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรนี้ได้ค่าเฉลี่ยออกมาต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ นอกจากนี้ พนักงานอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขซึ่งผู้บริหารในองค์กรสามารถจะนำเอาปัจจัยที่มีอยู่มาช่วยในการตัดสินใจ การพัฒนา และช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น และสามารถทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีขึ้นได้

2) จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน พบว่าในแต่ละด้านจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน โดยผู้ศึกษาเห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเหล่านี้ โดยจะเสนอแนะปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดทั้งห้าด้าน เพื่อให้เป็นประโยชน์กับองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้และส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

2.1 ด้านผู้นำ ในปัจจัยย่อยของด้านผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยย่อยข้อนี้แสดงถึง การกระจายอำนาจ การสั่งงาน การมอบหมายงานให้กับพนักงานภายในองค์กร ซึ่งในลักษณะงานอาจจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณทำงานซ้ำ ๆ ไม่ได้รับอำนาจหรือการมอบหมายงานใหม่ ๆ เป็นไปได้น้อย จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณไม่ได้มีความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาสามารถดูความสามารถของพนักงานแต่ละคนและมอบหมายงานที่สำคัญให้บ้าง เพื่อให้พนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพได้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และรู้สึกท้าทายในความรับผิดชอบที่มี ที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

2.2 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในปัจจัยย่อยของด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ซึ่งปัจจัยย่อยข้อนี้สะท้อนถึงด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการที่พนักงานทำงานย่อมต้องการให้ผู้อื่นสนับสนุน ไม่แม้แต่จากผู้บังคับบัญชา แต่กับเพื่อนร่วมงานก็เป็นส่วนสำคัญมาก เนื่องจากงานบางอย่างต้องทำงานกันเป็นทีม ทุกส่วนทุกแผนกหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการผลิต ต้องอาศัยการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในกองการผลิตนั้นเป็นงานที่ต้องเดินตลอดเวลา การทำงานต่อเนื่องโดยไม่มีหยุดพัก การเห็นใจกัน หรือการปฏิบัติตนในหน้าที่ การตรงต่อเวลา และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ในสายงานนี้อาจขาดการสนับสนุนกันเองจากเพื่อนร่วมงาน โดยอาจไม่ให้ความสำคัญในงานหรือในผลงานของเพื่อนร่วมงาน องค์กรจึงควรมีแรงจูงใจในการผลักดัน ความสำเร็จในงานให้เกิดขึ้น โดยให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีใจเกิดจากพนักงานคนใดคนหนึ่ง แต่ให้ความรู้สึกรู้ว่าการทำงานที่สำเร็จได้หรืองานลุล่วงได้เกิดขึ้นจากพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในงานและมีความสุขกับการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ

2.3 ด้านลักษณะงาน ในปัจจัยย่อยของด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งในปัจจัยย่อยนี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เนื่องจากตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการผลิต ซึ่งเป็นงานที่ทำเป็นประจำเหมือนเดิม ให้อาทิเฉพาะด้าน พนักงานจึงมองว่าในด้านงานมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่า โดยสายงานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะเป็นสายงานที่อยู่ในด้านธุรการ การจัดการ จึงควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ทักษะของตนเองให้เต็มที่ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองไปเป็นหัวหน้างานได้ในอนาคต

2.4 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ในปัจจัยย่อยของด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ซึ่งในปัจจุบันพนักงานอาจจะมีพฤติกรรมที่ไม่ตรงกับที่องค์กรต้องการ ให้ปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นเพียงบางพฤติกรรม องค์กรควรจะทำการศึกษาว่าพฤติกรรมแบบใดที่ทำให้พนักงานรู้สึกที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรต้องการ หรืออาจเกิดจากการที่องค์กรไม่ได้สื่อสารให้พนักงานเข้าใจถึง ความต้องการ หรือเป้าหมายหลัก ๆ ขององค์กร ของแต่ละกองแต่ละแผนก ซึ่งสามารถส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจได้ ตั้งแต่แรกการเข้ามาทำงานภายในองค์กร โดยมีการจัดอบรมทำความเข้าใจกับค่านิยมร่วมขององค์กร สิ่งที่องค์กรต้องการจากตัวพนักงาน และเสริมสร้างพฤติกรรมให้เป็นไปในแบบที่องค์กรต้องการ โดยการจัดกิจกรรม หรือจัดการอบรมละลายพฤติกรรมของทุกคนที่มีแตกต่างกันให้กลายเป็นคนภายในองค์กรเดียวกัน และให้ความรู้สึกรู้ว่า

พนักงานทุกคนกลายเป็นครอบครัวเดียวกัน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อได้เข้าใจค่านิยมร่วมขององค์กรอย่างชัดเจน

2.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจัยย่อยของด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม ปัจจัยย่อยนี้เกี่ยวข้องกับทั้งด้านผู้นำและด้านการบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งในปัจจัยย่อยข้อนี้เป็นส่วนสำคัญมากเมื่อการบริหารงานไม่เป็นธรรมย่อมทำให้พนักงานไม่มีความสุข เกิดเป็นความเครียดในการทำงาน องค์กรจึงควรปลูกฝังด้านจริยธรรมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเมื่อมีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการบริหารที่ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบลูกน้อง เมื่อมีปัญหาในงานก็สามารถให้คำปรึกษาได้โดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องเผชิญกับปัญหาเพียงลำพัง ดังนั้นองค์กรจึงต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลผลิตของด้านบุคลากรออกมามีคุณภาพ และมีคุณธรรมควบคู่ไปด้วย จะทำให้คนภายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านลักษณะงาน ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

## ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาทฤษฎีอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ค้นพบปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับปัจจัยในด้านการสร้างสมดุลในชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น