บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและอิทธิพลของปัจจัยจำนวน 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตกำแพงเพชร

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำนวนทั้งสิ้น 131 คน โดยมีการทดสอบแบบก่อนแล้วจึงนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Coefficient Alpha) ซึ่งข้อมูลแบบสอบถามโดยรวมปรากฏค่าแอลฟาเท่ากับ 0.95 ดังนั้นเครื่องมือแบบสอบถามนี้ จึงมีความน่าเชื่อถือได้มาก สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงแบบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.5 for Windows ในการวิเคราะห์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด มีจำนวนทั้งสิ้น 131 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.73 มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.22 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.73 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.68 มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.77 มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.76 และมีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 72.52

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.2.1 พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขามีความคิดเห็นว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่เหลือพนักงานสาขามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.39 ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หัวหน้างานมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 หัวหน้างานสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 หัวหน้างานเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

2.2.2 พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ คือ พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 มากที่สุด และรองลงมาคือการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 พนักงานมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 พนักงานได้รับการยอมรับและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 พนักงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับเพื่อนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การได้รับคำชมเชย สรรเสริญจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ น้อยที่สุด ตามลำดับ

2.2.3 พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ คือ เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มากที่สุด รองลงมา ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เป็นงานที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 งานมีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือตำแหน่งคุณค่าทางสังคมและพนักงานมีความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานได้ทำงานที่ตนชอบและชำนาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 พนักงานมีโอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 พนักงานได้รับการอำนวยการและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พนักงานมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และพนักงานมีโอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.4 พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 9 องค์ประกอบ คือ การมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คนทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มากที่สุด รองลงมาคือ การให้ค่าตอบแทนมีการพิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอกเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การให้ค่าตอบแทนมีความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่างานระดับเดียวกันในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือนและระดับค่าจ้างที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การประเมินผล ปีละ 2 ครั้งเพียงพอและเหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 น้ำหนักการให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของงานประจำวันต่อผลงานตามเป้าหมาย(KPI)ที่ได้รับ ตามสัดส่วน 30:70 มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และการประเมินผลตามเป้าหมายการทำงาน(KPI)เป็นวิธีวัดค่าของผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนอีกหนึ่งองค์ประกอบย่อยที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ คือ เป้าหมายของการทำงานแต่ละคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความยากง่ายเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

2.2.1 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. > 0.05) แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. > 0.05) แสดงว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีทั้งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. > 0.05) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. < 0.05) แสดงว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน โดยค่าการทดสอบความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

2.2.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. > 0.05) ได้แก่ เพศ

2.2.3.2 ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. < 0.05) ได้แก่ ลักษณะการจ้างงาน อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีค่าความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัย เป็นดังนี้

พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยเท่ากับ 3.69 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง

พนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.68 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี และต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นๆมีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.80 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

รายได้ต่อเดือนที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6-14 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.32 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.70 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปีและมากกว่า 6-14 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. < 0.05) ได้แก่ เพศ ลักษณะการจ้างงาน อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีค่าความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัย เป็นดังนี้

พนักงานเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.76 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล มากกว่าเพศหญิง

พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.46 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง

พนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่ม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อายุที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลมากกว่าพนักงานที่มีต่ำกว่า 30 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.80 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า ระดับรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ระดับอายุการทำงานของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 การวัดระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

3.1 ระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน รองลงมา มีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน และพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงานโดยรวม พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. < 0.05) ได้แก่ เพศ ลักษณะการจ้างงาน อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีค่าความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

พนักงานเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง

พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.50 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า ระดับรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6-14 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า อายุการทำงานของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี อายุการทำงาน 6-14 ปี และอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล กับองค์ประกอบย่อยของระดับความสุขในการทำงาน

เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร นั่นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล กับ 3 องค์ประกอบย่อยของระดับความสุขในการทำงาน อันได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลที่ได้เป็นดังนี้

3.3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.77 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรื่นรมย์ในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ระดับความรื่นรมย์ในการทำงานได้ 77% ส่วนอีก 23% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ผลที่ได้เป็นดังนี้

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.008

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000

ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน เมื่อพิจารณา Sig. มีค่าเท่ากับ 0.332

ส่วนขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.697 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.312 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.309 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.82 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ระดับความพึงพอใจในงานได้ 82% ส่วนอีก 18% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ผลที่ได้เป็นดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.017

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000

ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.015

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.315

ส่วนขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.795 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.240 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.236 ตามลำดับ

3.3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.77 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความกระตือรือร้นในการทำงานได้ 77% ส่วนอีก 23% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ผลที่ได้เป็นดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.246

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงานค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.542

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.452

ส่วนขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.995 ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงาน

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลที่ได้เป็นดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.75 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ระดับความสุขในการทำงานได้ 75% ส่วนอีก 25% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยที่จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถอธิบายโดยการพิจารณาค่า Sig. ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 นั่นแสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ผลที่ได้มีเพียง 3 กลุ่มปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดยปัจจัยทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์เป็นบวก และเมื่อพิจารณาค่า Sig. ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถนำมาทำนายระดับความสุขในการทำงานได้

ส่วนขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.829 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.209 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.148 ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นั้นไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สามารถนำมาสร้างสมการในการทำนายความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน = -1.293 + 0.148(ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ) + 0.829(ปัจจัยด้านลักษณะของงาน) + 0.209(ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อแทนค่าลงในสมการทำนายความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ผลที่ได้เป็นดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน = -1.293 + 0.148(ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ = 4.14) + 0.829(ปัจจัยด้านลักษณะของงาน = 4.09) + 0.209(ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล = 3.83)

ระดับความสุขในการทำงาน = 3.51

ค่าที่ได้อยู่ในช่วง 3.50-4.49 สามารถแปลความหมายได้ว่า พนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน

อภิปรายผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด มีจำนวนทั้งสิ้น 131 คน พบว่า พนักงานสาขาส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.73 มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.22 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.73 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.68 มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.77 มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.76 และมีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ72.52

จากข้อมูลประชากรทั้งหมดที่ได้ศึกษาได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะโครงสร้างองค์กรได้ในภาพรวม

2. ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และพนักงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นว่า หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 4.14 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ว่าโดยรวมปัจจัยผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ระดับมากด้วยเช่นกัน

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ว่า มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร มีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.14 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ว่าระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขมากต่อการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือจากการหาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ในที่ทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องความเอื้ออาทร ความใส่ใจ และความสนุกเพลิดเพลินที่มีต่อกันเป็นองค์ประกอบหลักในด้านของความสัมพันธ์ที่สร้างการทำงานอย่างมีความสุข และจากความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ ดังแนวคิดของ Marilyn Gardner (2004) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการชื่นชม ยกย่องสรรเสริญเมื่อมีความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในสายงานส่วนบุคคล การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และการรับรู้ในเป้าหมายของการทำงาน

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน

พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ว่า เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บุคคลภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานมีความคิดเห็นว่า ลักษณะการทำงานมีโอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง อาทิ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน เป็นต้น อีกทั้งตามแนวคิดของ Warr's Vitamin Model (1987, 1999, อ้างใน Dee A. Bartrum, 2006: p 18) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการ ที่มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน อาทิ โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน ไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำๆ และข้อกำหนดของช่วงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ว่า การมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คนทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นว่า เป้าหมายของการทำงานแต่ละคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความยากง่ายเท่ากัน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.83 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Gery Dessler (2006) กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอันเป็นผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ประเด็นที่ควรมองถึงคือ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม พิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น และความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่างานระดับเดียวกันในองค์การ ปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด และเป็นที่ยอมรับของพนักงานเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็น งานวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อภิชาต ภู่พานิช (2551) ที่ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น นั่นแสดงว่า องค์กรสามารถสร้างปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ให้พนักงานได้เกิดความพึงพอใจ อันจะนำไปเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ และพนักงานสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. การวัดระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

1) ระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน รองลงมา มีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน และพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ที่ว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.00 เช่นกัน โดยพยาบาลมีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงาน

โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน อธิบายได้จากทัศนะความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในเป็นไปในทิศทางบวก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานสาขา มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ประกอบด้วย การที่พนักงานวาขามีความรื่นรมย์ในงาน ความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ดังแนวคิดของ Peter Warr (1990) ที่ว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความสุขในการทำงาน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. < 0.05) ได้แก่ เพศ ลักษณะการจ้างงาน อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีค่าความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

ความสัมพันธ์ด้านเพศกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามเพศ และ อภิชาติ ภู่พานิช(2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย โดย เพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย แต่มีส่วนที่ขัดแย้งกับในการศึกษาครั้งนี้เพศชายมีระดับความสุขมากกว่าเพศหญิง

ความสัมพันธ์ด้านลักษณะการจ้างงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 3.52 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า จากผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือปัจจัยทางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากการที่พนักงานได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานประจำแล้วนั้น เป็นปัจจัยที่พนักงานระบุว่ามีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด

ความสัมพันธ์ด้านอายุกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.50 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิชาติ ภู่พานิช(2551) ที่พบว่าบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย และการผลศึกษาครั้งนี้ให้ผลตรงกันข้ามกับ Kanokporn Nitnitiphrut (2007) ที่พบว่าอายุมีผลต่อความสุขของคนอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% เช่นกัน แต่คนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 33-34 ปี จะมีความสุขเพิ่มมากขึ้นตามอายุ ส่วนคนที่ช่วงอายุมากกว่า 33-34 ปี จะมีความสุขลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพ มหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความสัมพันธ์ด้านระดับรายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า ระดับรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินต๊ะโดด (2550) ที่พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001 ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2551) พบว่าสิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสภาวะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว เพราะงานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ โดยผลวิจัยพบว่า ความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือสุขภาพกาย ในขณะที่ด้านสุขภาพใจหรืออารมณ์ ความรู้สึกทั่วๆ ไป ด้านหัวหน้าที่รายงานตรง ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลาหรือการจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัทหรือนโยบายหรือผลิตผล ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้าตามลำดับ

ความสัมพันธ์ด้านอายุการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6-14 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า อายุการทำงานของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี อายุการทำงาน 6-14 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

และอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยา รัตน์ อ๋องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงาน

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลที่ได้เป็นดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ**ระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน** ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ส่วน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.697 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.312 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.309 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ**ระดับความพึงพอใจในงาน** ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน โดยขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.795 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.240 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.236 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ**ระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน** ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปร เท่ากับ 0.995 ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีขนาดความสัมพันธ์มากที่สุดกับทุกองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงาน ชี้ให้เห็นว่า พนักงานสาขาเกิดความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน พึงพอใจในงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก ลักษณะงานที่ทำมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน เชื่อว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน ดังแนวคิดของ Chiumento Consulting (2007) กล่าวถึง ปัจจัย 10 ประการที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ได้งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน การมีหัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตที่ดี ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย ความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และมีการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.75 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ระดับความสุขในการทำงานได้ 75% ส่วนอีก 25% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยที่จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถอธิบายโดยการพิจารณาค่า Sig. ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 นั่นแสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ผลที่ได้มีเพียง 3 กลุ่มปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดยปัจจัยทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์เป็นบวก และเมื่อพิจารณา Sig. ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถนำมาทำนายระดับความสุขในการทำงานได้ อธิบายได้ว่า การที่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถนำมาทำนายระดับความสุขในการทำงานได้นั้น เป็นเพราะลักษณะการของการทำงานของพนักงานสาขาส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการโดยมีตำแหน่งบริการลูกค้าเป็นหลัก ดังนั้นตลอดเวลาของการทำงานส่วนใหญ่แล้วพนักงานสาขาจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้าธนาคาร โดยในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นพนักงานมีทัศนะต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่ในขณะเดียวกันในการทำนายความสุขของพนักงานสาขา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะไม่ส่งผลกับระดับความสุข

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในการทำงาน

ส่วน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดยปัจจัยทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Chiumento Consulting (2007) กล่าวถึง ปัจจัย 10 ประการที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ได้งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน การมีหัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตที่ดี ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย ความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และมีการแข่งขันเรื่องเงินเดือน และยังทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio W.F. (2003) กล่าวถึง การทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน องค์การควรให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น เพื่อสะท้อนความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการด้านผลตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้วยการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสุขในการทำงาน และ Gery Dessler (2006) กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอันเป็นผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ประเด็นที่ควรมองถึงคือ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม พิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น และความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่างานระดับเดียวกันในองค์การ ปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด และเป็นที่ยอมรับของพนักงานเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็น

ส่วนขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด อธิบายได้ว่า ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือตำแหน่งคุณค่าทางสังคม อีกทั้งพนักงานยังเชื่อว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้าในสายงาน ส่วน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นั้นไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่า พนักงานสาขาส่วนใหญ่ มีหน้าที่หลักคือ การให้บริการกับลูกค้าที่มาติดต่อกับธนาคารลักษณะการปฏิบัติงาน จะมีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก นั่นก็คือ ลูกค้าของธนาคารเป็นส่วนใหญ่เมื่อเทียบกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สามารถนำมาสร้างสมการในการทำนายความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับความสุขในการทำงาน = -1.293 + 0.148(ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ) + 0.829 (ปัจจัยด้านลักษณะของงาน) + 0.209(ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล)

เมื่อแทนค่าลงในสมการทำนายความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ผลที่ได้เป็นดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน = -1.293 + 0.148(ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ = 4.14) + 0.829(ปัจจัยด้านลักษณะของงาน = 4.09) + 0.209(ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล = 3.83)

ระดับความสุขในการทำงาน = 3.51

ค่าที่ได้อยู่ในช่วง 3.50-4.49 สามารถแปลความหมายได้ว่า พนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อภิชาติ ภู่พานิช(2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดย ทัศนะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ข้อค้นพบ

1) พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และพนักงานมีความคิดเห็นว่า หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ น้อยที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วย

2) พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ว่า มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ อยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ น้อยที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย

3) พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ว่า เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก อยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานมีความคิดเห็นว่า ลักษณะการทำงานมีโอกาสใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน น้อยที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย

4) พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ว่า การมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คนทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานมีความคิดเห็นว่า เป้าหมายของการทำงานแต่ละคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความยากง่ายเท่ากัน น้อยที่สุด อยู่ในระดับเฉยๆ โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ในระดับเห็นด้วย

5) พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน โดยมีทัศนะว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน รองลงมา มีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน อยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน และพนักงานมีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน น้อยที่สุด อยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน

6) ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. < 0.05) ได้แก่ เพศ ลักษณะการจ้างงาน อายุ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีค่าความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

ความสัมพันธ์ด้านเพศกับระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิง

ความสัมพันธ์ด้านลักษณะการจ้างงานกับระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง

ความสัมพันธ์ด้านอายุกับระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ความสัมพันธ์ด้านรายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ด้านอายุการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี อายุการทำงาน 6-14 ปี และอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากค่าความแตกต่างกันของลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

- พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ที่มีระดับความสุขในการทำงาน**มากที่สุด** เป็นพนักงานประจำ เพศชาย อายุมากกว่า 45 ปี ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท และอายุการทำงานอยู่ช่วง 6-14 ปี

- พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ที่มีระดับความสุขในการทำงาน**น้อยที่สุด** เป็นพนักงานสัญญาจ้าง เพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี

7) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ผลที่ได้มีเพียง 3 กลุ่มปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดยปัจจัยทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์เป็นบวก ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถนำมาทำนายระดับความสุขในการทำงานได้ และขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด (ค่า B เท่ากับ 0.829) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ(ค่า B เท่ากับ 0.209)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

และปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าความสัมพันธ์(ค่า B เท่ากับ 0.148) ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นั้นไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สามารถนำมาสร้างสมการในการทำนายความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน = -1.293 + 0.148(ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ) + 0.829 (ปัจจัยด้านลักษณะของงาน) + 0.209(ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล)

ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ผู้ศึกษาใคร่ขอนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุข ประเด็นที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือ พนักงานมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และ มีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วนหนึ่งมาจากลักษณะของงาน ที่มีการให้บริการลูกค้าและพบปะลูกค้าโดยตรง ภายใต้นโยบายขององค์กรด้านการประกันคุณภาพบริการ อีกทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบายองค์กรให้ทันสมัยและสามารถแข่งขันได้ในภาคธุรกิจเดียวกัน จากการที่พนักงานเคยปฏิบัติงานประจำวันด้วยความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองแล้วนั้น ปัจจุบันสิ่งที่พนักงานต้องทำผลงานเพิ่มขึ้นมากกว่างานประจำวันคือ ผลงานด้านการขายต่างๆที่ตนไม่เคยทำมาก่อน เป็นต้นว่า งานขายประกันชีวิต ประกันวินาศภัย บัตรเครดิต ฯลฯ รวมไปถึงการนำระบบงานใหม่ๆเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน พนักงานต้องเรียนรู้งานใหม่ๆตลอดเวลา การปฏิบัติงานทำได้ยากขึ้นจากสิ่งใหม่ๆนี้ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทำได้โดยสร้างเป้าหมายการทำงานเพื่อใช้เป็นแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ตลอดจนการใช้ผลงานของพนักงานเป็นเกณฑ์พิจารณาการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมให้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะของงาน ด้านภาวะผู้นำ รวมทั้งด้านระบบการให้รางวัล เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลทางด้านจิตใจของพนักงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การได้รับยกย่องชมเชย รู้สึกมีความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความชำนาญ มีความชอบและสามารถทำได้ดี เป็นต้น เมื่อองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้วย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2) จากการศึกษาพบว่า การวัดระดับความคิดเห็นเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อยในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ผลเป็นดังตาราง

ตารางที่ 5.1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยในแต่ละด้านที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ภาวะผู้นำ	4.14
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14
ลักษณะของงาน	4.09
ระบบการให้รางวัล	3.83

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญ ดังหนึ่งในสิ่งแวดล้อม 10 ประการ ของ Warr's Vitamin Model (1987, 1999, อ้างใน Dee A. Bartrum, 2006: p 18) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงความมีเงินเพียงพอในการใช้สอยเกี่ยวข้องกับระดับรายได้/เงินเดือน จำนวนที่ต้องใช้จ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล นี้มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน และเปรียบดังเช่นวิตามินที่มีความจำเป็นต่อร่างกายคนเรา สนับสนุนส่งเสริมให้แต่ละคนมีความสุข นอกจากนี้ Cascio W.F. (2003) กล่าวว่า การทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน องค์การควรให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น เพื่อสะท้อนความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการด้านผลตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำหรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้วยการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสุขในการทำงาน และ Gery Dessler (2006) ยังกล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอันเป็นผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ประเด็นที่ควรมองถึงคือ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม พิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น และความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่างานระดับเดียวกันในองค์กร ปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด และเป็นที่ยอมรับของพนักงานเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็นอีกด้วย

3) จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นดังตาราง

ตารางที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยลำดับสุดท้าย	ค่าเฉลี่ย
ภาวะผู้นำ	หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.91
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ	3.93
ลักษณะของงาน	พนักงานมีโอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน	3.88
ระบบการให้รางวัล	เป้าหมายของการทำงานแต่ละคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความยากง่ายเท่ากัน	3.47

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยลำดับสุดท้าย ในปัจจัยแต่ละด้านเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พนักงานมีทัศนะว่า หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงาน โดยการเพิ่มการแสดงออกให้พนักงานได้รับรู้และรู้สึกมีความสุขเมื่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพวกเขา ดัง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แนวคิดของ Jack Welch (2005) เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร คือ ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีทัศนะว่า เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด นั่นคือการจะสร้างความสุขในการทำงาน การได้รับความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อนั้น เป็นสิ่งที่องค์กรควรส่งเสริมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจทำได้ โดยการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายในองค์กรเอง อาทิ เช่น การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวร่วมกัน การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานเพื่อจะนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน และเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในองค์กรที่มีแต่เพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ดี

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน พนักงานมีทัศนะว่า พนักงานมีโอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังทฤษฎีของ Warr's Vitamin Model (1987, 1999, อ้างใน Dee A. Bartrum, 2006: p 18) ที่ว่า หนึ่งในลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการ นี้มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน คือ โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณ์ต่างๆ การให้โอกาสบุคคลในการตัดสินใจและกระทำการต่างๆ ในวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม

ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล พนักงานมีทัศนะว่า เป้าหมายของการทำงานแต่ละคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความยากง่ายเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ในองค์กรยังมีการเหลื่อมล้ำทางด้านการมอบหมายเป้าหมายการทำงานของพนักงานระดับตำแหน่งเดียวกัน ดังที่ Gery Dessler (2006) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอันเป็นผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ประเด็นที่ควรมองถึง คือ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม พิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น และความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่างานระดับเดียวกันในองค์การ ปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด และเป็นที่ยอมรับของพนักงานเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็น

4) จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่ามีปัจจัย 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขในการทำงานและสามารถร่วมทำงานความสุขในการทำงานได้ อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล ดังนั้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้เพิ่มสูงขึ้นต่อไป ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานและไม่สามารถนำไปร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้นั้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสาขาส่วนใหญ่ มีหน้าที่หลักคือ การให้บริการกับลูกค้าที่มาติดต่อกับธนาคารลักษณะการปฏิบัติงาน จะสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นส่วนใหญ่เมื่อเทียบกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นสิ่งที่องค์กรที่ประกอบธุรกิจบริการควรเน้นและตระหนัก เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความพึงพอใจของลูกค้ากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของตนเองอันจะนำมาสู่ความสุขในการทำงานได้เพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การรับรู้คุณค่าในตนเอง การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสาขาต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตเดียวกันหรือธนาคารสาขาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

3) การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรครั้งต่อไป สามารถเพิ่มความละเอียดของแบบสอบถามได้โดยการปรับเปลี่ยนให้มีค่าความละเอียดของระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 1 - 7 หรือ 1 - 10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือคาดทำนายถึงความสุขในการทำงานต่อไปในภายหน้าได้

4) ควรมีการศึกษาเชิงลึกในปัจจัยด้านลักษณะของงาน เนื่องจากมีขนาดความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved