

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความสุข และศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ประกอบกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมาใช้ในการศึกษา ซึ่งจากการให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยพนักงานจำนวน 168 คน พนักงานส่วนมากร้อยละ 94.0 เป็นเพศชาย ส่วนร้อยละ 4.0 เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 มีรายได้ส่วนใหญ่อันที่ 30,001-50,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 มีอายุการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กรจำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบ่งความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านลักษณะงาน (Job) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านภาพรวมซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ Reliability Analysis พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานต่อปัจจัยภายในองค์กร 5 ด้าน และด้านความสุขในการทำงาน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) ของตัวแปรที่มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันมาก สามารถอยู่ในแบบสอบถามในปัจจัยเดียวกันได้ โดยด้านผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.943 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.887, 0.860, 0.848, 0.849 ตามลำดับ และความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.843

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กรจำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร ใช้วิธีการวัดผลจากปัจจัย 5 ด้าน

2.2.1 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย

ดังนั้น ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน

2.2.2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน

2.2.3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ดังนี้ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง, หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ ตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2.2.4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ดังนี้ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นเดียวกัน

2.2.5 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ดังนี้ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และ ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

จากการศึกษาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์การ 5 ด้านพบว่า ด้านค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระดับรายได้ และช่วงอายุการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยภายในองค์การ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

2.3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.5 พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรมีความแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับรายได้ 50,001-70,000 บาท และ มากกว่า 70,000 บาท

2.3.6 พนักงานที่มีช่วงอายุการทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ส่วนปัจจัยย่อยสุดท้ายคือ พนักงานมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยภายในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายในองค์การ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยภายในองค์การ 5 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.742 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 55.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้มากที่สุด ($\beta = 0.350$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.293$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.266$) ตามลำดับ

3.3.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายในองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.588 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ได้ร้อยละ 34.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.226$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.203$)

3.3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายในองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.621 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ได้ร้อยละ 38.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.270$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.263$) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.242$) ตามลำดับ

3.3.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายในองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมของ

องค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.621 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ร้อยละ 38.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.425$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.321$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.210$) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายในองค์กรด้านต่าง ๆ กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น ไม่ได้เกิดจากการมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงาน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักใคร่ผูกพันและเกิดความสามัคคีขึ้นภายในองค์กร มีการรับรู้ที่ตรงกันและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความชำนาญของพนักงานแต่ละคน ให้อำนาจตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และสิทธิในแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในขอบเขตที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถดึงเอาศักยภาพภายในตัวเองออกมาใช้ในงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ทำการศึกษาคณะเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยมิติทางด้านผู้นำที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การ

สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งยังสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

2) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับระดับ

ความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น ไม่ได้เกิดจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่มีความเอื้ออาทร คอยเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณะ สายวงศ์เปี้ย (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมบังคับคดีด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร

3) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน สามารถส่งเสริมให้พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ที่พบว่า ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ มีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาทิ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน

4) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับระดับ

ความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมขององค์กร มี ผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แม้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้คะแนนค่าเฉลี่ยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ว่าพนักงานเข้าใจงานของตนส่งผลต่อองค์กรอย่างไร โดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลัก ให้เกิดความตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลต่อค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) โดยค่านิยมในการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับ

ความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธา และฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อธิบายได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะต้องประกอบได้ด้วย การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการทำงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรจะต้องรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว และชีวิตการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมตลอดจนให้พนักงานได้รับการปฏิบัติและค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจากหัวหน้างาน กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา รามศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่สรุปผลการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุข

และประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานักชวล รอดเที่ยง (2550) ที่ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5.2.2 ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

1) ความคิดเห็นระหว่างเพศกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.0 ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานที่จะต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรกลและต้องใช้พลังกำลังในการทำงานค่อนข้างมาก เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษานักชวล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2551) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2) ความคิดเห็นระหว่างอายุกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานแต่ละช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษานักชวล ทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษา

ของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) ความคิดเห็นระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.0 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อังคณา (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ความคิดเห็นระหว่างระดับตำแหน่งงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 85.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลงานผ่าตัด ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นพดล วรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) พบว่า ความสุขในการทำงานของประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ และการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5) ความคิดเห็นระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.5 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิกา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) พบว่า ความสุขในการทำงานของประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันไปตามรายได้ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6) ความคิดเห็นระหว่างอายุการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีอายุการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.4 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

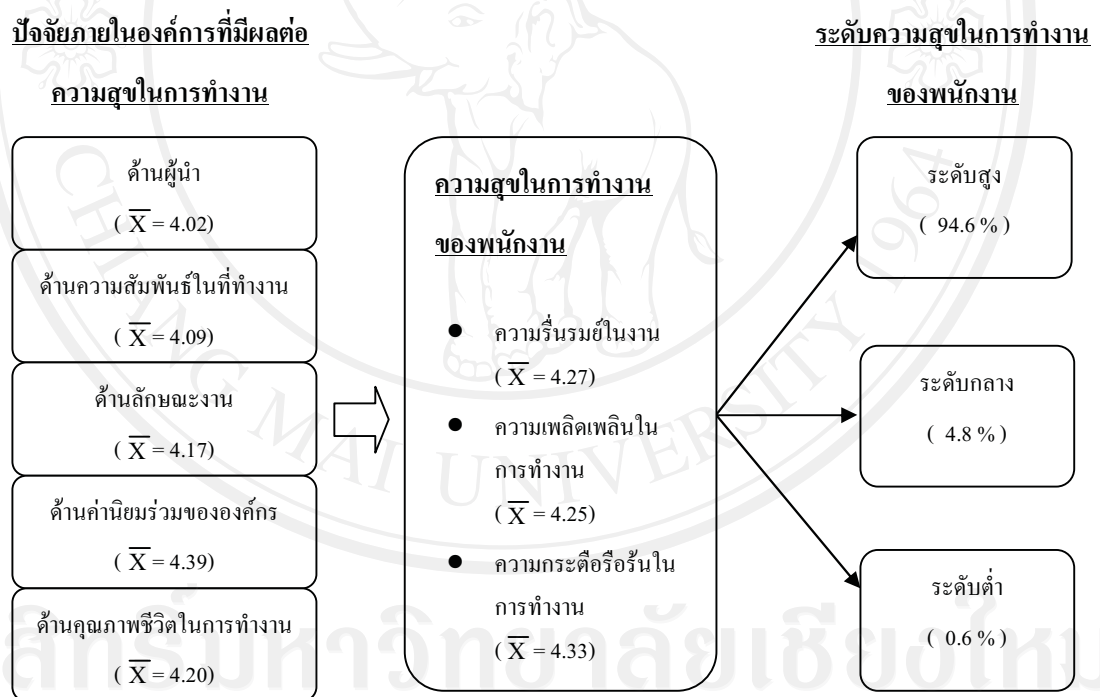
จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน พนักงานมีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และพนักงานมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยรวมด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเกิดจากพยาบาลมีใจรักในงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีความพึงพอใจกับงานรวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Iopener (2003) ที่กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นมุ่งในเรื่องของการควบคุมและมีอิทธิพล ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะครอบคลุมการวัดต่างๆ ที่มีผลต่อพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สถานที่ทำงาน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงานแต่เป็นเครื่องมือที่ดีกว่าทั้งในด้านผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จของคนที่มีศักยภาพ ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความท้าทายในการทำงาน ได้รับการตอบแทนจากหัวหน้างาน มีความชำนาญทำงานนั้นได้ รู้ถึงเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้างานที่เหมาะสมกับตนเอง มีการสื่อสารกันเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพระหว่างองค์กรและพนักงาน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร และความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังแผนภาพ

ภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2) พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (High Level) กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความรู้สึกระตือรือร้นใน

การทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้สูงที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

3) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

4) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พบว่า เพศไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในขณะที่เพศมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

5) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) พบว่า อายุไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานทุกช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พบว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็นในด้าน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในขณะที่ระดับตำแหน่งงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ (Leaderships) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าระดับผู้บังคับบัญชา

8) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรายได้ 30,001-50,000บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าระดับรายได้อื่นๆ

9) ความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) พบว่า อายุการทำงาน ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร(Organization's Share Value) ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อนำปัจจัยแต่ละด้านมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) มากเป็นอันดับแรก ต่อมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และสุดท้ายคือ ด้านผู้นำ (Leaderships) ตามลำดับ

11) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ (Leaderships) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของ

องค์กร ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

12) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์การด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

13) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์การด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่าท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

14) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์การด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

15) พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับเห็นด้วย สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ส่วนปัจจัยย่อยที่ว่า หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

16) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การทั้ง 5 ด้าน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.742 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 55.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.350$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.293$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.266$) ตามลำดับ

5.4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 94.6 รองลงมาคือ พนักงานที่มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 4.8 และพนักงานที่มีความสุขในการทำงานระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 0.6 ดังนั้นประเด็นที่ควรพิจารณา คือ แม้ว่าความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ของกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จะมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีพนักงานอีกจำนวนหนึ่งที่ยังคงมีระดับของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ รวมคิดเป็นร้อยละ 5.4 ซึ่งก็เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสุขในการทำงาน ที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงต่ำมากที่สุด คือ พนักงานมีความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และพนักงานมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว ความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยสร้างแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านผู้นำ ด้านลักษณะของงาน ด้านค่านิยมร่วมกันขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลทางด้านจิตใจของพนักงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การได้รับยกย่องชมเชย การรู้สึกมีความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความชำนาญ มีความชอบและสามารถทำได้ดี เป็นต้น ทั้งนี้

เมื่อองค์กร ได้ตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อน ที่สำคัญขององค์กร แล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2) จากผลการศึกษา ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้านของปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งพบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 29 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายใน แต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้นำ	ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.85 (เห็นด้วย)
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	3.89 (เห็นด้วย)
ด้านลักษณะงาน	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	3.83 (เห็นด้วย)
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้อง กับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	4.31 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	4.00 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 29 แสดงถึงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัยภายในองค์กร 5 ด้าน ซึ่งปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นและทัศนคติของ

พนักงานที่มีต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและเร่งหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้พนักงานของกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีระดับความคิดเห็นในด้านดังกล่าว และมีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นต่อไป ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็นและแนวคิด ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานคงอยู่ต่อไป ดังต่อไปนี้

1) จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานในการทำงานที่ว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่าเป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการให้โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ โดยต้องมีการสร้างความรักในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือได้ทำงานที่รัก มีความชำนาญ ถนัด ทำท่าย มีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระเบียบที่แน่ชัด องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ ซึ่งผู้ศึกษาถือว่าเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถนำแนวคิดของ Deci & Ryan ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ โดยแนวคิดของ Deci & Ryan (อรพินทร์ ชุชมและคณะ. 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มองแรงจูงใจภายใน ในรูปของความต้องการ ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือแรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

1. ความต้องการมีความสามารถ (Need for Competence) บุคคลที่ต้องการมีความสามารถจะเสาะแสวงหาและเอาชนะสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยความต้องการมีความสามารถประกอบด้วย ความชอบสิ่งที่ท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็นและความรอบรู้ อย่างอิสระ

2. ความสนใจ ความตื่นเต้นและการลื่นไหล (Interest Excitement and Flow) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์จากภายใน กิจกรรมที่ถูกต้องใจภายใน คือลักษณะที่เปลือยเปลือย ส่วนรางวัลที่ได้จากการทำกิจกรรม คือประสบการณ์ความเปลือยเปลือยในกิจกรรมนั้น ในความเปลือยเปลือยนั้นจะประกอบไปด้วยประสบการณ์ที่ต้องการความลื่นไหลจากช่วงเวลานึงไปยังช่วงเวลาถัดไปภายใต้เงื่อนไขของสิ่งที่ท้าทายในงาน ซึ่งบุคคลจะสนใจกับสิ่งที่ทำอยู่มาก

3. ความต้องการที่จะกำหนดตนเอง (Need for Self-determination) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่อยากจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง เมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีรู้สึกว่าคุณเป็นสาเหตุของพฤติกรรม เป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมของตนเอง มีการเลือกได้ ถือว่าคุณคนนั้นถูกดึงใจจากภายใน ดังนั้นความต้องการที่จะลิขิตตนเองจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นผู้เลือกมากกว่าที่จะถูกควบคุม โดยบุคคลจะต้องเป็นอิสระจากเงื่อนไขการเสริมแรง แรงขับหรือแรงกดดันที่จะเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคล

4. แรงจูงใจภายในงาน (Task-intrinsic Motivation) บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงสถานะแรงจูงใจเฉพาะอย่าง เพื่อค้นพบรางวัลในตัวองงาน แรงจูงใจภายในจึงเป็นการประพฤติกงาน เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหาและปรับปรุงประสบการณ์ใหม่ พากเพียรในงานและประมวลผลข้อมูลเพื่อความพึงพอใจทางจิตใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าโอกาสที่จะได้รับรางวัลภายนอกงาน อย่างไรก็ตามไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียว บุคคลจะมีแรงจูงใจทั้งสองชนิดนี้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำ ที่ว่า ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในเรื่องจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นของพนักงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานในการที่หัวหน้างานสามารถจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการควรจะมีการให้รางวัลกับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

Jack Welch (2005) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2547) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” โดยผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะป็นในเรื่องของงาน ความสำเร็จ และกระตือรือร้นของพนักงาน โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ซื่อสัตย์ รวมถึงการมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

ถึงแม้ว่าการทำให้ความสำเร็จกับงานจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร แต่หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำและไม่สามารถนำกลยุทธ์ในการให้ความสำคัญกับงานหรือการให้รางวัลมาใช้ได้อย่างประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงคิดว่า องค์กรควรจะให้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ (Leaderships) ของผู้บังคับบัญชาใน

องค์กรควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยลักษณะของผู้นำที่จะสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นนั้น Robert K. Greenleaf (1970) ได้ให้แนวคิดผู้นำแบบบริกร ซึ่งผู้ศึกษาคิดว่าเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ โดย Robert K. Greenleaf ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบบริกรนั้น เกิดมาเพื่อให้บริการ การให้บริการนั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในที่ให้ความสนใจผู้อื่น และต้องการช่วยเหลือคนเหล่านั้น นอกจากนี้ผู้นำแบบบริกร ยังมุ่งเน้นที่จะอุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร โดยเอาใจใส่กับความต้องการของคนภายใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะพัฒนาพนักงาน เพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมาและฝึกหัดพนักงานเพื่อให้สามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้ว ยังให้การสนับสนุนในเรื่องสายงานอาชีพ ของพนักงานอย่างเต็มที่ ที่สำคัญยังรับฟังและสร้างชุมชน ของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอีกด้วย ผู้นำแบบบริกรนี้จะมองพนักงานเปรียบเสมือนหุ้นส่วน มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชา เท่านั้น โดยจะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง ซึ่งแสดงออก 3 ทาง คือ

1. การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือ พนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้นำ ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้ จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญขององค์กร
2. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว โดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับ ใ้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึงจากผู้นำ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกับทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย
3. การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่าง ๆ ผ่านทางการใช้การป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงานเพื่อให้พนักงานเข้าใจว่า สิ่งที่พนักงานได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้อำนาจความคิดสร้างสรรค์ใหม่ให้เกิดขึ้นด้วย นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจ จริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด

ดังนั้น หากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาด้านผู้นำเพิ่มเติมเนื่องจากพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปางมีความสุขในการทำงานงานด้านนี้ต่ำที่สุด
- 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเหมืองแม่เมาะ หรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง